

**PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PT. KOMITE NASIONAL KESELAMATAN UNTUK
INSTALASI LISTRIK (KONSUIL) AREA MALANG
SKRIPSI**



Oleh:

AHMAD SOFIAN

14510159

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

**PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PT. KOMITE NASIONAL KESELAMATAN UNTUK
INSTALASI LISTRIK (KONSUIL) AREA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri

Maulana Malaik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

AHMAD SOFIAN

14510159

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN
PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA PT. KOMITE NASIONAL KESELAMATAN UNTUK
INSTALASI LISTRIK (KONSUIL) AREA MALANG
SKRIPSI

Oleh

AHMAD SOFIAN
NIM : 14510159

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 September 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Ec. Muhammad Mansur, M.Si
NPP. 1900200029

Mengetahui

Ketua Jurusan,


Dr. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA
PT. KOMITE NASIONAL KESELAMATAN UNTUK
INSTALASI LISTRIK (KONSUIL) AREA MALANG
SKRIPSI

Oleh

AHMAD SOFIAN
NIM : 14510159

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 27 September 2018

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua


Syahirul Alim, SE., MM
NIP. 19771223 200912 1 002

TandaTangan

: 

2. Sekertaris/Pembimbing

Drs. Ec. Muhammad Mansur, M.Si
NPP.1900200029

: ()

3. PengujiUtama

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag.,M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002

: 

Mengetahui
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Sofian
Nim : 14510159
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. KOMITE NASIONAL KESELAMATAN UNTUK INSTALASI LISTRIK (KONSUIL) AREA MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan **“duplikasi”** dari karya orang lain.

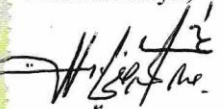
Selanjutnya apabila dikemudian hasil ada **“klaim”** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 27 September 2018



Hormat Saya,



Ahmad Sofian
NIM : 14510159

PERSEMBAHAN

Teruntuk Bapak dan Ibu Saya , Bapak Moch. Ripin dan Ibu Miswatini
yang sangat luar biasa telah sabar dalam mendidik saya hingga kini,
yang tak pernah lelah untuk memberikan dukungan moral
serta materil, do'a dan harapan beliau kepada ananda
semoga hajat yang di inginkan terwujud atas ridho Allah SWT.
Dan untuk Dosen pembimbing saya Bapak Drs Muhammad Mansur, M.Si
saya pribadi mengucapkan banyak terima kasih atas membimbing saya
dengan sabar dalam melakukan penulisan skripsi
mulai dari awal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini
Dan kepada teman dan sahabat saya
saya sangat berterima kasih yang sangat besar
atas suportnya yang tiada henti
untuk menyemangati saya selama mengerjakan skripsi

MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

(Allah raised up the believers among you and those who were given
knowledge of some degree ")

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik Gadang Malang” dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadiran baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang dengan ajaran-ajarannya kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mengglobal ini dengan terbekali iman dan Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, Ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. H. Slamet, SE., MM., Ph.D selaku Wali Dosen.
5. Drs. Ec. Muhammad Mansur, M.si selaku Dosen Pembimbing.
6. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagi ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua Orang Tuaku Bapak Moch. Ripin dan Ibu Miswatini yang selalu mendoakan dan mendukungku..
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2014 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih atas segala motivasi dan dukungannya, serta berdo'a semoga Allah SWT melipat gandakan pahala kebaikan kalian semua. Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu saran dan kritik dari semua pihak yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Malang, 27 September 2018

Ahmad Sofian

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kgunaan Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Empiris.....	9
2.1.1. Penelitian Terdahulu Rekrutmen Dan Seleksi.....	9
2.2 Kajian Teoritis	15
2.2.1 Rekrutmen.....	15
2.2.1.1 Pengetian Rekrutmen	15
2.2.1.2 Tujuan Rekrutmen.....	19
2.2.1.3 Proses Rekrutmen.....	21
2.2.1.4 Prosedur Rekrutmen.....	25

2.2.1.5 Alternatif Terhadap Rekrutmen	26
2.2.2 Sekeksi.....	27
2.2.2.1 Pengertian Seleksi	27
2.2.2.2 Tujuan Seleksi	30
2.2.2.3 Kriteria dan Teknik Seleksi.....	31
2.2.2.4 Proses Seleksi.....	32
2.2.2.5 Jenis dan Metode Seleksi	35
2.2.2.6 Wawancara	37
2.3 Kajian Teori Dalam Pandangan Islam.....	39
2.3.1 Rekrutmen dan Seleksi Dalam Pandangan Islam	39
2.4 Kerangka Berfikir	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Lokasi Penelitian.....	45
3.2 Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
3.3 Subjek Penelitian.....	46
3.4 Sumber dan Jenis Penelitian	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Analisis Data.....	49
BAB IV PAPARAN DATA dan PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	51
4.1 Gambaran Umum PT. KONSUIL (Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Kelistrikan) Area Malang	51
4.1.1 Profil dan Sejarah Berdirinya Perusahaan	51
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.2.1 Visi	54
4.1.2.2 Misi	54
4.1.3 Moto Perusahaan.....	54
4.1.4. Kegiatan Usaha PT. KONSUIL Area Malang	55
4.1.4.1 Jenis instalasi yang diperikasa	56
4.1.4.2 Tujuan instalasi diperikasa.....	56
4.1.4.3 Manfaat instalasi diperikasa.....	57
4.1.5 Struktur Organisasi	57

4.1.6 Tanggung Jawab dari Sususnan Organisasi PT. KONSUIL Area Malang	58
4.1.6.1 Spesifikasi Pekerjaan	65
4.2 Pembahasan Data Hasil Penelitian	68
4.2.1 Uraian Pekerjaan.....	68
4.2.2 Rekrutmen Karyawan.....	74
4.2.3 Seleksi Karyawan.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Rekrutmen.....	22
Gambar 2.2 Proses Rekrutmen.....	33
Gambar 2.3 Kerangka Berfikir.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Bagan Alur Rekrutmen Dan Seleksi.....	70
Gambar 4.3 Prosentase data pelamar PT. KONSUIL.....	81
Gambar 4.4 Persentase Data Pelamar Yang Diterima PT. KONSUIL.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	12
Tabel 4.1 Spesifikasi Pendidikan Pegawai PT. KONSUIL Area Malang.....	66
Table 4.2 Data Pelamar Yang Masuk Pada PT. KONSUIL Malang Tahun 2015.....	78
Table 4.3 Data Pelamar Yang Masuk Pada PT. KONSUIL Malang Tahun 2016.....	79
Table 4.4 Data Pelamar Yang Masuk Pada PT. KONSUIL Malang Tahun 2017.....	79
Table 4.5 Data Pelamar Yang Di Terima Pada PT. KONSUIL Malang Tahun 2015.....	80
Table 4.6 Data Pelamar Yang Di Terima Pada PT. KONSUIL Malang Tahun 2016.....	80
Table 4.7 Data Pelamar Yang Di Terima Pada PT. KONSUIL Malang Tahun 2017.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara.....	96
Lampiran 2	Dokumentasi Dan Bukti Surat Penelitian PT. KONSUIL Area Malang.....	106
Lampiran 3	Bukti Konsultasi.....	108

ABSTRAK

Ahmad Sofian, 2018 SKRIPSI “Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik Gadang Malang “

Pembimbing : Drs. Ec. Muhammad Mansur, M.Si

Kata Kunci : Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Penelitian ini di latar belakang oleh pentingnya proses rekrutmen, seleksi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui implementasi rekrutmen dan seleksi karyawan organisasi di PT. KONSUIL Malang. Metode analisis data yang dilakukan dalam bentuk analisis data kualitatif melalui pengolahan data sebagai prosedur penelitian yang bersikap deskriptif. Yaitu data yang diperoleh kemudian dianalisis dan disbanding-bandingkan dengan teori-teori dan kemudian dievaluasi. Proses analisis data pada penelitian ini dengan menelaah data, reduksi data, menyusun data, menyajikan data, dan pemeriksaan keabsahan data.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah system rekrutmen yang dilakukan oleh PT. KONSUIL Malang membuka pengumuman melalui media yang ada dan penerimaan berkas pelamar masih dilakukan secara manual. System seleksi yang dilakukan oleh PT. KONSUIL Malang menggunakan metode seleksi bertahap yang memiliki kelemahan salah satunya terdapat jeda waktu yang tidak dijelaskan secara rinci berapa lama waktu pertahapannya yang disesuaikan dengan job deskripsi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Namun, pada proses promosi pegawai lama tidak dijelaskan dengan rincian ketentuan yang menjadi dasar dalam promosi.

Disarankan agar membuat pengumuman lowongan pekerjaan secara on-line melalui internet dengan kata lain dapat diakses langsung secara on-line agar lebih efisien. System seleksi secara bertahap dilakukan dengan lebih terstruktur, terjadwal dan efisien. Untuk mewujudkan asas the right person in the right job akan jauh lebih mudah jika proses rekrutmen dan seleksi menghasilkan sejumlah pegawai yang kompeten. Penilaian kinerja pegawai hendaknya dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh pegawai PT. KONSUIL Malang baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak.

ABSTRAK

Ahmad Sofian, 2018 SKRIPSI "Employee Selection and Recruitment Process at PT. National Safety Committee for Gadang Malang Electrical Installation "

Mentor : Drs. Ec. Muhammad Mansur, M.Si

Keywords : Employee Recruitment and Selection

This research is in the background by the importance of the recruitment process, employee selection. The purpose of this study was to determine the implementation of recruitment and selection of organizational employees at PT. Consulate Malang. Data analysis method is carried out in the form of qualitative data analysis through data processing as a research procedure that is descriptive. That is, the data obtained is then analyzed and compared with theories and then evaluated. The process of analyzing data in this study by analyzing data, reducing data, compiling data, presenting data, and checking the validity of data.

The results of the research obtained were the recruitment system conducted by PT. Council Malang opened the announcement through the existing media and the receipt of applicant files is still done manually. Selection system conducted by PT. Consulate Malang uses a gradual selection method that has weaknesses, one of which is a time lag that is not explained in detail how long the time of the adjustment is adjusted to the job description in order to produce good performance for the company. However, the old employee promotion process is not explained by the details of the provisions that become the basis for the promotion.

It is recommended that making online job announcements via internet in other words be accessible online on-line to be more efficient. The selection system is gradually carried out in a more structured, scheduled and efficient manner. To realize the principle of the right person in the right job, it will be much easier if the recruitment and selection process produces a number of competent employees. Employee performance appraisal should be carried out thoroughly to all employees of PT. Consulate Malang, both permanent employees and contract employees.

أحمد صفيان، 2018، بحث جامعي، انتخاب واستقطاب الموظفين في شركة "Konsuil" غادنچ-مالانچ.
المشرف : الدكتور محمد منشور الماجستير
الكلمات الرئيسية : الانتخاب، استقطاب الموظفين

إن خلفية هذا البحث هي أهمية إنتخاب واستقطاب الموظفين. وهدف البحث على معرفة اجراء التوظيف والإنتخاب واستقطاب الموظفين على أداء العملية في شركة "Konsuil" غادنچ-مالانچ. وطريقة تحليل البيانات المستخدمة هي طريقة الكيفي من خلال أجراءات البحث الوصفي. تحليل البيانات المحصورة على يد الباحث والمقارنة بنظرية تم اليقيم، وتحليلها هنا يحتوي على عمليات وهي مطالعة البيانات، وتخفيضها، وجمعها، وتقديمها، و تحقيق صحة البيانات.

نتيجة هذا البحث هي نظام التوظيف المستخدمة في في شركة " Konsuil " بطريقة الإعلان ولا يزال استقبال ملف من طالب العمل عن طريقة يدويا. إن أسلوب التوظيف المستخدمة في شركة "Konsuil" هي أسلوب تدريجيا واحدى من ضعف هذا الأسلوب هي من أوقات فراغات و عدم الإعلانات الوثيقة لكل التدرج. واستقطاب الموظفين الجديد يوزع الشركة العمل وفقا بما كفاءتهم لأن يكون العامل عملا جيدا. ولكن ذلك، إن الشركة لا تعين المشروعات في توظيف الموظفين القديمة.

على المستحسن، اعطاء الإعلان لطلب العمل عن طريقة الشبكة الدولية حتي يستطيع طالب العمل ببحث فعاليا. بترتيب الشركة التوظيف أحسن و فعال بوجود الجدول. يقوم بها التوظيف مطابقا بأسس الموظف الخير. أن شركة "Konsuil" بمالانچ يقوم بتحقيق الشامل على عمل الموظفين إما للدائميناء و المتعاقين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam melaksanakan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik.

Dalam pasal 1 angka 2 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Husni, 2000:16).

Menurut Mondy (2008:5) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri dari atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian. Pelatihan dirancang untuk member para pembelajar sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlakukan untuk pekerja saat ini. Bahkan saat ini perencanaan Sumber Daya Manusia menunjukkan adanya kebutuhan akan para karyawan tambahan atau karyawan pengganti, perusahaan bisa membuat keputusan untuk meningkatkan ukuran tenaga kerja.

Menurut Rivai (2004:04) Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif, efisien dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi /dijalankan. Di samping itu SDM dapat menciptakan efisien, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pemimpin perusahaan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaanya agar tujuan-tujuan yang di inginkan dapat tercapai.

Menurut Randal (1997:227) rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan *pool* pelamar kerja yang memenuhi syarat.

Selain untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan atau instansi, merekrut karyawan baru juga proses untuk memajukan suatu perusahaan dengan memunculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan. Sehingga perusahaan lebih dikenal lebih baik oleh masyarakat sekitar. Pokok dari suksesnya sebuah instansi selain dari segi financial juga dari tenaga kerja yang unggul dan efektif. Dari sinilah perekrutan dan penyeleksian karyawan baru sangat di butuhkan guna untuk mendapatkan karyawan yang unggul dan berpotensi tinggi serta dapat member manfaat pada suatu perusahaan.

Mendapatkan karyawan sesuai dengan keinginan, salah satunya dengan menggunakan metode seleksi yang efektif dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti halnya tes wawancara, tes tulis, tes psikologi serta diperlukan tes bakat minat, dan terakhir adalah tes kesehatan. Beberapa macam tes tersebut guna cara untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria yang diharapkan walaupun tidak 100% sesuai keinginan pemimpin perusahaan.

Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, serta keterangan yang di anggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil

guna. Hal tersebut dapat di capai dengan cara seleksi tertulis, intelegensi, wawancara, praktek, kecakapan khusus, emosional, dan keshatan.

Menurut Siswanto (2002:151) Setelah karyawan direkrut dan bergabung dengan karyawan lama perlu adanya evaluasi sementara atau juga disebut job analisis. Penempatan kerja disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya dalam mengatur bidang tertentu. Maka dari itu perlu adanya evaluasi secepatnya untuk melihat karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan yang baru dinikmatinya.

Menelaah hasil-hasil program membantu menveluasi evetivitasnya. Hasil-hasil tersebut perludi kaitkan dengan berbagai tujuan program. Hasil-hasil pelatihan (training outcomes) daopat dikategorikan sebagai hasil pengetahuan, hasil berbasis pengetahuan, hasil berbasis ketrampilan hasil yang menyangkut perasaan, akibat dan tingkat pengambilan investasi (Raymond, 2010:408).

PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik atau lebih dikenal dengan sebutan KONSUIL adalah suatu badan yang di tunjuk oleh pemerintah untuk dapat melaksanakan pemeriksaan instalasi listrik konsumen yang bertegangan rendah dan menerbitkan Surat Laik Operasi bagi instalasi yang sudah memenuhi standar. Perusahaan tersebut bergerak pada bidang jasa yang mana bertugas untuk memberikan suatu layanan bagi konsumen yang membutuhkan jasa kelistrikan. KONSUIL merupakan suatu perusahaan yang dikelola atau dibawah naungan KEPMEN ESDM No. 1109 K/30.MEM/2005, KEPMEN No. 1567 K/MEM/2010.

Deklarasi pembentukan KONSUIL disaksikan dan ditandatangani oleh DR. Purnomo Yusgiantoro selaku menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral.

Konsuil sebagai dalam melaksanakan tugasnya yang mengacu pada KEPMEN ESDM No.1109K/MEM/2005 tanggal 21 Maret, tentang penetapan listrik konsumen tegangan rendah. KONSUIL bertujuan untuk melakukan pemeriksaan dan menguji instalasi listrik apakah telah memenuhi kesesuaian terhadap standart Persyaratan Umum Instalasi Listrik (PUIL).

PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) memiliki jumlah pegawai sebanyak 28 orang dengan status yang sama yaitu sebagai pegawai tetap. Ketentuan jam kerja pada KONSUIL tergantung pada permintaan karyawan dalam menangani kelistrikan. Perusahaan tersebut terletak dikawasan Malang Perumahan Garaya Permai Blok A-4 Jl. Raya Lowokdoro Malang. Konsuil Telah memiliki sertivikat ISO 9001-2008 dan anggota Fissuel (Organisasi Di dunia Dalam Pemeriksaan Instalasi listrik) didukung dengan tenaga-tenaga pemeriksa yang telah memiliki kompetensi level II dan level III yang di akui kompetensinya diangkat nasional.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. KONSUIL salah satunya dilakukakn dengan menggunakan sarana kantor pos. perusahaan akan memasukkan lowongan ke kantor pos yang berisi lowongan pekerjaan yang ada berserta gambaran pekerjaan dan kualifikasi yang harus dimiliki untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Pelamar yang tertarik untuk bekerja dapat mengirimkan surat lamaran mereka via PO BOX yang kemudian akan di seleksi oleh perusahaan. Kulifikasi yang umumnya dilihat oleh perusahaan yaitu umur, pendidikan minimal, dan komitmen serta tanggung jawab dalam bekerja. Apabila menurut perusahaan ada calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang di

inginkan maka perusahaan akan memanggil calon karyawan untuk men-seleksi melalui tes wawancara seputar biodata pribadi, pengalaman kerja, tujuan melamar di perusahaan serta memberikan ujian kepada calon karyawan untuk menyeleksi calon karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) baik secara manual ataupun secara online sampai bisa menjaga agar karyawan yang diterima bekerja selalu bertahan bekerja di dalam perusahaan dan menjaga agar tingkat *Turn Over* karyawannya tetap rendah.

Dari uraian yang diatas, penulis memandang begitu pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk mengangkat karyawan baru guna mendapat kan Karyawan yang lebih baik untuk masa yang akan datang. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin membuat suatu penelitian dengan judul “ **Proses Rekrutmen dan seleksi karyawan Pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL)**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan/tenaga kerja pada PT. KONSUIL Malang ?
2. Bagaimana seleksi yang dilakukan di PT. KONSUIL untuk mendapatkan karyawan/ tenaga kerja yang diharapkan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen PT. KONSUIL Malang.
2. Untuk mengetahui seleksi yang dilakukan PT. KONSUIL untuk mendapatkan karyawan/tenaga kerja yang di harapkan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi mahasiswa :
 - a. Sebagai bukti bahwa mahasiswa/i telah melaksanakan penelitian sebagai tugas membuat proposal di dalam perusahaan.
 - b. Membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat itu.
2. Bagi Pihak Fakultas Ekonomi
 - a. Sebagai kontribusi untuk pengembangan wawasan keilmuan di masa yang akan datang.
3. Sebagai referensi mahasiswa tingkat selanjutnya yang akan melakukan penelitian.
 - a. Memberikan sumbangn pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM khususnya implementasi perencanaan rekrutmen. Sebagai masukan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan terhadap proses rekrutmen yang sudah ada.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini yaitu membahas tentang seputar Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1. Penelitian Terdahulu Rekrutmen Dan Seleksi

Penelitian yang dilakukan oleh Hendy (2017) dengan judul “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Pacific Jaya Persada” Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi pegawai sales pada PT. Pacific Jaya Persada. Proses rekrutmen adalah menggunakan metode referensi dari rekan bisnis dan pegawai perusahaan. Terkait dengan proses seleksi pegawai sales, perusahaan menggunakan metode penyaringan prakerja, wawancara, dan masa percobaan kerja tiga bulan.

Disini peneliti mengacu pada penelitian sebelumnya, agar mempermudah peneliti dalam dalam pengumpulan data yang dikumpulkan. Dari penelitian sebelumnya pelaksanaan tenaga kerja yang telah diteliti oleh Heru (2015) dengan berjudul “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya”. Dilakukan untuk mendeskripsikan tenaga kerja dan proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia yang dilakukan di PT. Berkat Sejati Jaya dan faktor-faktor yang menjadi kunci keberhasilan dalam rekrutmen serta kendala yang terjadi di tengah proses. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi SDM yang terjadi di PT. Berkat Sejati Jaya. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2014) dengan judul “Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah

Air Minum (PDAM) Kota Malang)” menjelaskan tentang metode dan prosedur rekrutmen yang selama ini digunakan oleh PDAM kota Malang, sebagaimana menjelaskan tentang metode dan prosedur seleksi yang selama ini digunakan oleh PDAM kota

Malang; Untuk memberikan penjelasan mengenai pengertian dan ciri-ciri karyawan yang bermutu menurut PDAM Kota Malang. Karyawan yang bermutu adalah karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan memiliki skill, serta bercirikan disiplin, kreatif, loyal, bekerja maksimal, dan memiliki keahlian.

Penelitian yang dilakukan Desi (2013) dengan judul “Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau”. dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui penelitian kepustakaan, penelitian lapangan berupa observasi, wawancara mendalam dan penelitian dokumen. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan analisi data model interaktif. Dengan narasumber yang ditentukan melalui teknik Purposive Sampling yaitu Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan masyarakat Masyarakat sebagai informan, dan informan lain adalah Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat dan Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Elga (2013) dengan judul ”Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”. Proses rekrutmen yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di bidang pendidikan. Proses

rekrutmen tidak dilakukan secara langsung oleh Dinas Pendidikan Kota Malang, melainkan dengan mengajukan jumlah sumber daya aparatur yang dibutuhkan kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD), kemudian pihak BKD akan mengirimkan beberapa jumlah pegawai yang dibutuhkan pihak Dinas Pendidikan Kota Malang yang di peroleh dari hasil pengadaan atau rekrutmen sumber daya aparatur baik itu tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) maupun sumber daya aparatur yang diperoleh melalui proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dari pelamar umum.

Penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2012) dengan judul “Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan hambatan-hambatan yang terjadi pada saat rekrutmen, seleksi dan penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri pada dinas pendidikan kota Banda Aceh. Proses rekrutmen terlebih dahulu Dinas membuat program rekrutmen yang meliputi juklak dan juknis pelaksanaan rekrutmen terhadap calon kepala sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Banda Aceh kemudian adanya pemberitahuan yang diterima secara resmi dari Dinas Pendidikan. proses seleksi terhadap calon kepala Sekolah meliputi seleksi administratif yang dilakukan melalui penilaian kelengkapan dokumen calon kepala sekolah, dan seleksi akademik yang dilakukan melalui penilaian potensi kepemimpinan dan penguasaan awal terhadap kompetensi kepala sekolah.

Tabel. 2.1 penelitian Terdahulu Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

No	Nama,Tahun, Judul Penelitian	Metode Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Hasil Penelitian
1	Hendy (2017), “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Pacific Jaya Persada”	Deskriptif kualitatif	Triangulasi Sumber	Menunjukan bahwa proses rekrutmen adalah menggunakan metode referensi dari rekan bisnis dan pegawai perusahaan. Terkait dengan proses seleksi pegawai sales, perusahaan menggunakan metode penyaringan prakerja, wawancara, dan masa percobaan kerja tiga bulan
2	Heru (2015) “Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkat Sejati Jaya”	Deskriptif Kualitatif	Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi	Hasil penelitian menunjukan bahwa PT. Berkat Sejati Jaya belum sepenuhnya melakukan langkah- langkah yang tepat dalam proses rekrutmen dan seleksi yang berupa perencanaan terhadap sumber daya manusia, analisa jabatan, penetapan kompetensi, penetapan sumber rekrutmen, serangkaian proses seleksi, dan pemberhentian untuk mendapatkan SDM yang sesuai.

3	Rizki (2014), “Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”	Deskriptif Kualitatif	Wawancara dan Dokumentasi	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa PDAM Kota Malang menggunakan metode rekrutmen eksternal dengan menggunakan media koran dan internet, dengan pendaftaran online untuk pendaftaran, prosedur rekrutmen dimulai dari laporan bidang yang membutuhkan karyawan, kemudian ke direksi, dan SDM. Terdapat dua metode seleksi yaitu metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen, prosedur seleksi dimulai dari Prosedur seleksi PDAM Kota Malang dimulai dari tes teori, tes praktek, interview akademis, tes bakat, tes interview direksi, dan terakhir adalah tes kesehatan.
4	Desi (2013), “Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau”	Deskriptif kualitatif	Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi	Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa, Proses rekrutmen tenaga Linmas sudah berjalan dengan baik. Proses rekrutmen yang dilakukan adalah pengumuman, pendaftaran, proses seleksi dan penempatan. Hal tersebut dilakukan agar dapat menjaring sumber daya manusia yang berkualitas dan siap mengisi serta

				menjalankan tugas tenaga kerja Linmas dengan baik.
5	Elga (2013,)“Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”	Deskriptif Kualitatif	Menggunakan Metode Analisis Milles Huberman	Hasil dari penelitian, Proses rekrutmen tidak dilakukan secara langsung oleh Dinas Pendidikan Kota Malang, melainkan dengan mengajukan jumlah sumber daya aparatur yang dibutuhkan kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD), kemudian pihak BKD akan mengirimkan beberapa jumlah pegawai yang dibutuhkan pihak Dinas Pendidikan Kota Malang yang di peroleh dari hasil pengadaan atau rekrutmen sumber daya aparatur baik itu tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) maupun sumber daya aparatur yang diperoleh melalui proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dari pelamar umum
6	Baihaqi (2012), “Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda	Deskriptif Kualitatif	Observasi, Dokumentasi, dan Wawancara	Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Pertama, proses rekrutmen terlebih dahulu Dinas membuat program rekrutmen yang meliputi juklak dan juknis pelaksanaan rekrutmen terhadap calon kepala sekolah

	Aceh”			pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Banda Aceh kemudian adanya pemberitahuan yang diterima secara resmi dari Dinas Pendidikan. Kedua, proses seleksi terhadap calon kepala Sekolah meliputi seleksi administratif yang dilakukan melalui penilaian kelengkapan dokumen calon kepala sekolah, dan seleksi akademik yang dilakukan melalui penilaian potensi kepemimpinan dan penguasaan awal terhadap kompetensi kepala sekolah.
--	-------	--	--	--

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah fokus pada penelitiannya dimana penelitian ini tertuju pada Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan. Penelitian ini hampir sama dengan penelitiannya Dandy Pradana Putra, 2015, akan tetapi penelitian ini tidak menggunakan sistem Penempatan kerja hanya dalam sistem Rekrutmen dan Seleksi.

2.2 Kajian Teorits

2.2.1 Rekrutmen

2.2.1.1 Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam

perencanaan kepegawaian. Menurut Kaswan (2012:67) rekrutmen merupakan bentuk kompetisi bisnis dan pada saat ini bisnis amat kompetitif. Sebagaimana koporasi berkompotisi mengembangkan, ,menghasilkan dan memasarkan produk atau jasa mereka juga bersaing untuk mengidentifikasi, menarik dan

memperkerjakan orang yang *qualified*. Rekrutmen merupakan bisnis yang besar. Rekrutmen membangun persediaan tenaga kerja baru yang potensial yang dapat digunakan organisasi pada saat di butuhkan.

Menurut Mondy (2008:132) perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Perusahaan bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling dekat berhubungan dengan deskripsi pekerjaan. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat-kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja sangat penting untuk ketika perusahaan perlu mempekerjakan karyawan. Dengan demikian, program perekrutan yang berfungsi dengan baik bisa memiliki pengaruh utama terhadap hasil akhir perusahaan.

Menurut Ambar (2003:134) rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu, selanjutny rekrutmen juga daopat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi ke kurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Adapun arti penting aktivitas rekrutmen semakin besar dewasa ini karena beberapa sebab antara lain:

- a. Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pegawai-pegawai modern.
- b. Perampangan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Kedua alasan di atas menunjukkan bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi. Khususnya organisasi publik dewasa ini terjadi penataan kembali (restrukturisasi) akibat arus reformasi yang mengagendakan upaya pembenahan jajaran birokrasi pemerintah.

Menurut Rivai (2004:158) rekrutmen merupakan proses menentukan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan secara hati-hati berbagai alternative sebelum memutuskan rekrutmen. Alternatif terhadap rekrutmen antara lain:

- a) Kerja lembur (*Overtime*)

Melalui penggunaan tenaga kerja overtime metode ini dapat menolong baik pemberi kerja maupun para pekerja itu sendiri. Pemberi kerja

mendapatkan manfaat dengan menghindari biaya rekrutmen, seleksi dan latihan. Para pekerja itu sendiri mendapatkan manfaat dengan menerima bayaran yang lebih tinggi.

b) Subcontracting

Suatu perusahaan dapat saja menentang penambahan karyawan, sebaliknya perusahaan mungkin memilih mengontrakkan pekerjaan itu ke pihak lain (*Subcontracting*).

c) Temporary Employees

Perusahaan menggunakan karyawan sementara yang disediakan oleh perusahaan lain, dengan metode ini biaya-biaya rekrutmen, absensi, pergantian pegawai, pemberian manfaat kepada karyawan yang dapat dihindari.

d) Employees Leasing

Manfaat utama dari *Employees Leasing* adalah *Client* bebas dari administrasi sumber daya manusia, termasuk memelihara program kesejahteraan pegawai.

Menurut Randal (1997:227) rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Jadi rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan pool pelamar pekerja yang memenuhi syarat. Kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekrutmen yaitu sebagai berikut:

- a. Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan (*Job Title*) dan levelnya dalam perusahaan.
- b. Terus berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja.
- c. Menyusun bahan-bahan rekrutmen yang efektif.
- d. Menyusun program rekrutmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dengan kerja sama dengan manajer lini dan karyawan.
- e. Mendapatkan *pool* calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat.
- f. Melakukan tindak lanjut terhadap calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak, guna mengevaluasi efektif tidaknya rekrutmen yang dilakukan.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada.

2.2.1.2 Tujuan Rekrutmen

Menurut Randal (1997:228) tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan suatu *pool* calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah:

- Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan (salah satu contoh mengenai pengaruh karakteristik ini terhadap rekrutmen digambarkan dalam tulisan “Mengelola SDM untuk menghadapi abad ke-21 di CHUBB dan AIG” bahwa CHUBB mencoba merekrut para lulusan diploma dan sarjana yang mungkin juga merupakan nasabahnya. Sebaliknya AIG merekrut karyawan dari yang jauh berbeda dari perusahaan lain.
- Untuk meningkatkan *pool* calon karyawan yang memenuhi syarat se-efisien mungkin.
- Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kulifikasinya.
- Untuk membantu inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.

Tujuan lain menurut Rivai (2004:160) tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan syarat perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Tujuan rekrutmen menurut Ambar (2003:135) memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan. Untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya, adapun tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut:

- Rekrutmen sbagai alat keadilan sosial.
- Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi.
- Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik.

Tujuan lain adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya memiliki sifat luberan (*spillover effects*), yakni citra citra umum oOrganisasi harus menanjak dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produknya, dalam upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik.

2.2.1.3 Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

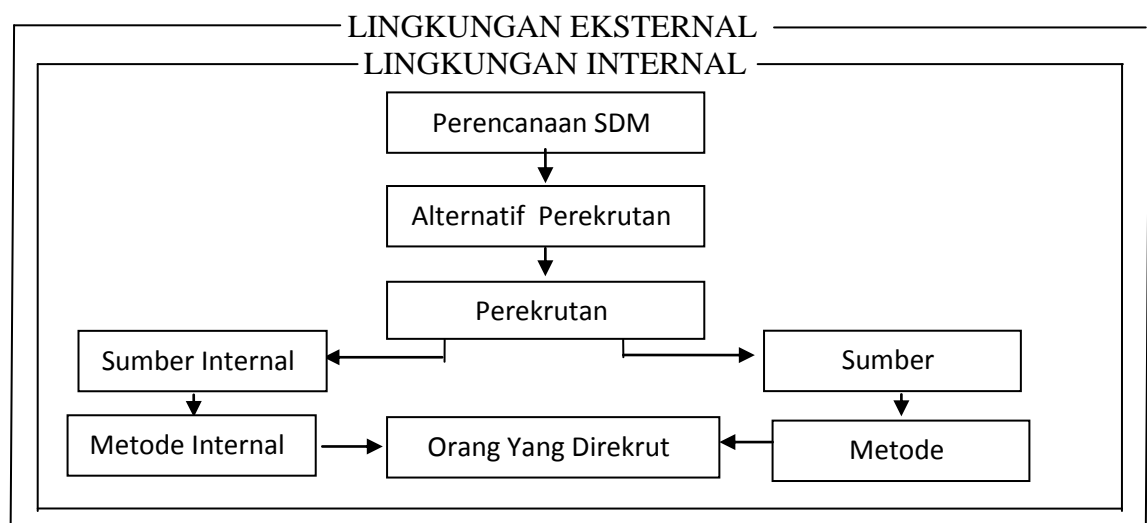
Proses Perekrutan menurut Rivai (2004: 163) Proses perekrutan dapat dilakukan melalui: Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*). Rekrutmen terbuka ini merupakan system mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern. Juga dapat melalui Perbuatan

Pekerja (*Departing Employees*) Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbuatan pekerja untuk suatu jabatan dari suatu unit kerja lain.

Proses perekrutan menurut Mondy (2008:137) proses perekrutan adalah menentukan apakah para karyawan yang memenuhi syarat tersedia dalam perusahaan (sumber internal) atau harus dari sumber-sumber eksternal, seperti Akademi, Universitas, dan Organisasi lainnya. Karena tingginya biaya perekrutan, Organisasi perlu memanfaatkan Sumber-Sumber dan Metode-metode perekrutan yang terproduktif.

Sumber-sumber Perekrutan adalah tempat di mana para kandidat yang memenuhi syarat berbeda, seperti perguruan tinggi atau perusahaan-perusahaan pesaing. Sedangkan **Metode-metode Perekrutan** adalah Cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial kedalam perusahaan. Contohnya adalah perekrutan *online*.

Gambar 2.1 Alur Rekrutmen



Sumber: Mondy. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, 2008.

Proses Perekrutan menurut Kaswan (2012:71) Mengemukakan bahwa prosese perekrutan memiliki 2 metode yakni sebagai berikut:

1) Metode Rekrutmen Internal

a. Karyawan yang ada (*Job Posting*)

Perusahaan mempunyai kebijakan informasi kepada kenyamanan yang ada tentang lowongan kerja sebelum berusaha merekrut dari sumber-sumber lain.

b. Karyawan Sebelumnya

Sebuah perusahaan mungkin memutuskan merekrut karyawan yang sebelumnya pernah bekerja dalam suatu perusahaan.

c. Rujukan dari Karyawan yang ada

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dipekerjakan melalui rujukan dari karyawan yang ada cenderung tetap bersama dengan suatu perusahaan itu lebih lama dan menunjukkan loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih besar daripada yang direkrut dengan cara lain.

2) Metode Rekrutmen Eksternal

a. Iklan Cetak

Iklan dapat digunakan untuk usaha rekrutmen lokal (Surat Kabar) dan untuk pencarian regional nasional atau internasional.

b. Iklan Internet dan Situs Karier

Perusahaan secara terus-menerus beralih ke *website* sebagai alat rekrutmen karena iklan *online* relatif murah, lebih dinamis dan sering dapat mendatangkan hasil yang lebih cepat daripada melalui Koran.

c. Agen Tenaga kerja

Banyak organisasi menggunakan kontraktor internal untuk merekrut dan menyaring pelamar pekerjaan.

d. Agen Pembantu Tenaga Kerja Temporer

Tenaga kerja Temporer memperbolehkan organisasi menjalin kerja tanpa ikatan permanent, karena turun naiknya siklus bisnis.

e. Rekrutmen Perguruan Tinggi

Perusahaan mempunyai program merekrut perguruan tinggi tertentu yang sesuai dengan jurusan atau keahlian tertentu.

f. Rekrutmen Peristiwa Khusus

Selaku pendekatan yang menarik adalah mengadakan pecan raya pekerjaan. Perusahaan melakukan atau pameran di mana masing-masing perusahaan mempublikasikan pekerjaan yang ada.

g. Magang

Program magang mempunyai beberapa tujuan bagi organisasi untuk menarik orang terbaik di wilayah di mana tenaga kerja yang kurang. Dan untuk meningkatkan keragaman usaha dalam rekrutmen.

2.2.1.4 Prosedur Rekrutmen

Nitisemitio (1996:49-50) menjelaskan Prosedur penerimaan tenaga kerja melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengajukan surat lamaran, yang disertai dengan lampiran persyaratan yang dibutuhkan misalnya:
 - Ijazah terakhir
 - Surat kelakuan baik
 - Surat keterangan dari kantor tenaga kerja (sudah terdaftar di kantor tenaga kerja).
 - Tidak terlibat dari gerakan terlarang
 - Surat keterangan kesehatan
- b. Setelah lamaran di ajukan, maka diberikan tanda bahwa lamarannya sudah terdaftar oleh petugas yang berwenang pada instansi tersebut.
- c. Pada saatnya, pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan untuk mengikuti ujian yang diadakan, kapan ujian akan diselenggarakan, dan mata ujian apa saja yang akan diujikan.
- d. Pada saat ujian diadakan adapun metodenya sebagai berikut:
 1. Menjawab soal dengan uraian.
 2. *Check Point*, pilih salah satu yang dianggap paling tepat dari beberapa jawaban yang akan dipilihnya.
 3. Metode wawancara.

- e. Penerimaan calon pegawai diberikan kepada mereka yang lulus tahap akhir dengan mengadakan peringkat yang jumlahnya dibatasi pada jumlah pegawai yang dibutuhkan.
- f. Status mereka adalah pegawai percobaan (magang), sifatnya masih percobaan. Apabila dalam waktu yang ditentukan, di anggap dapat bekerja dengan baik kemudian diangkat sebagai pegawai tetap.

2.2.1.5 Alternatif Terhadap Rekrutmen

Menurut Kaswan (2012:74) Lowongan kerja dalam perusahaan ada ketika sebagai karyawan meninggalkannya atau perusahaan yang menmgembangkan bisnisnya. Merekrut karyawan baru mungkin tugas yang sudah jelas, tetapi tidak selalu merupakan solusi yang terbaik terhadap masalah itu. Beberapa alternative berikut bisa dilakukan:

- Mengorganisasikan pekerjaan

Pekerjaan mungkin bisa ditata kembali sehingga pekerjaan karyawan terdahulu dilakukan oleh karyawan yang ada tanpa harus mempekerjakan karyawan baru.

- Memanfaatkan lembur

Pekerjaan tambahan dapat dilakukan dengan memanfaatkan lembur, meskipun selalu ada kemungkinan bahwa mungkin memperluas pekerjaan nya sekedar untuk menerima lembur dari manajer atau atasannya.

- Mekanisme pekerjaan

Ada cara-cara dimana pekerjaan yang ditinggalkan pekerja dapat dimekanisasi meskipun kurang layak mengadakan mekanisasi karena satu lowongan pekerjaan.

- Mengenalkan jam kerja *fleksibel*

Dalam hal ini seorang karir bisa diminta tidak untuk mengundurkan diri/berhenti kerja jika dia bisa bekerja pada shift yang berbeda.

- Membuat kerja paruh waktu

Membuat lowongan kerja *full-Time* diisi oleh pekerja *Part-Time*. Pekerja yang mengundurkan diri mungkin bisa melanjutkan pekerjaannya secara paruh waktu.

- Mensubkontrakkan pekerjaan

Sebuah perusahaan mungkin menghindari menjadi pengganti pekerjaan dengan mensubkontrakkan pekerjaan itu kepada perusahaan lain.

- Menggunakan mahasiswa yang praktik kerja lapangan.

2.2.2 Seleksi

2.2.2.1 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan pelaksanaan fungsi SDM di banyak departemen SDM. Dalam perusahaan yang besar fungsi SDM diserahkan tanggung jawab pada departemen SDM. Dalam perusahaan yang kecil manajer SDM menangani tugas-tugas departemen SDM. Departemen sering kali di jadikan sasaran sebagai alasan pokok dalam keberadaan departemen itu karena proses seleksi memiliki sifat sentral pada SDM. Pedoman pokok dalam melakukan

seleksi ialah spesifikasi jabatan, karena dari situlah diketahui kualitas SDM yang dibutuhkan.

Seleksi menurut Rivai (2004:170) adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen yang telah selesai dilaksanakan. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses seleksi merupakan serangkaian yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Pendapat lain mengatakan bahwa seleksi merupakan proses pengambilan keputusan timbal balik antara calon tenaga kerja dengan perusahaan.

Seleksi menurut Randal (1997:276) merupakan suatu proses untuk mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang harus diterima menduduki proses jangka pendek dan jangka panjang. Seleksi merupakan sarana yang digunakan memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak, proses pengambilan keputusan timbal balik antara calon kerja dengan perusahaan.

Seleksi menurut Kaswan (2012:77) merupakan proses dimana organisasi berusaha mengidentifikasi pelamar dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai sasarannya. Pada tahap dasar, semua program seleksi berusaha mengidentifikasi pelamar kerja yang mempunyai peluang tertinggi memenuhi atau melebihi standar organisasi. Seleksi merupakan mekanisme yang menentukan kualitas keseluruhan SDM, organisasi yang

ingin bersaing dengan menggunakan manusia harus berhati-hati memilih karyawannya.

Menurut Mondy (2008:168) Seleksi merupakan proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu untuk sebuah organisasi secara tepat mencocokkan calon karyawan dengan pekerjaan dan organisasi. Jika seseorang melebihi persyaratan dan kurang dari persyaratan atau karena itu satu hal tidak cocok dengan pekerjaan atau budaya organisasi, mereka akan menjadi tidak efektif dan mungkin meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak.

Seleksi menurut Ambar (2003:151) proses selanjutnya setelah selesai rekrutmen pegawai, maka suatu instansi akan melakukan seleksi dan penempatan pegawai. Dari sejumlah pelamar yang ada kemudian akan menjalani proses seleksi pegawai, seleksi yang diadakan suatu instansi biasanya melalui prosedur tes yang telah diterapkan. Seleksi juga biasa disebut serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau tidak diterima/ditolak.

Ada tiga yang menyebabkan seleksi menjadi penting pada suatu instansi yaitu:

1. Para manajer senantiasa tergantung pada sebagian Karyawan bawahannya.
2. Seleksi yang efektif sangat penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh instansi dalam mengangkat karyawan tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum pelaksanaannya secara serampangan.

2.2.2.2 Tujuan Seleksi

Dalam mengadakan proses seleksi suatu perusahaan memiliki tujuan seperti yang dikemukakan oleh Irianto (2001:45) menyebutkan tiga tujuan prinsip seleksi sebagai berikut:

1. Untuk membantu perusahaan mengambil keputusan tentang individu yang memiliki karakteristik yang memandu dengan memenuhi suatu persyaratan jabatan atau lowongan pekerjaan.
2. Memastikan bahwa calon pekerja yang ditawarkan dan organisasi sering memungkinkan mereka dapat member keputusan yang tepat untuk bergabung dengan suatu organisasi atau tidak.
3. Dalam proses seleksi terdapat penyempitan bidang calon pekerjaan yang dibutuhkan akhirnya mengarahkan penawaran pada satu orang atau sekelompok kerja calon pekerjaan (Dandy.2015:29)

Tujuan seleksi menurut Simamora (2004:202) yaitu untuk mendapatkan dan mencocokkan secara benar dengan pekerjaan untuk memenuhi kualifikasi sebagaimana yang tercantum dalam *Job Description*.

Adapun tujuan seleksi menurut Hasibuan (2004:49) untuk mendapatkan:

1. Karyawan yang memiliki potensial
2. Karyawan yang jujur dan disiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan tetap
4. Karyawan yang tampil dan bersemangat untuk bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja baik secara vertical maupun horizontal

7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang memiliki inovatif bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi yang tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi *Turn Over* karyawan

2.2.2.3 Kriteria Dan Teknik Seleksi

Perusahaan tentu akan mengharapkan akan pelamar yang dating memiliki nilai potensial yang tinggi dalam pekerjaannya. Kriteria menurut Kaswan (2012:80) kriteria secara khusus digunakan untuk membuat keputusan seleksi dapat diringkas dalam beberapa kategori luas yaitu:

1. pendidikan formal
2. pengalaman dan kerja masa lalu
3. Ciri-ciri Fisik
4. Ciri-ciri Pribadi dan Jenis Kepribadian
5. Reabilitas dan Validitas Kriteria Seleksi

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, perusahaan seharusnya memiliki kriteria sukses yang telah diterapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksipelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

Adapun bebrapa teknik seleksi menurut Dandy (2015:32) antara lain sebagai berikut:

1. Interview
2. Tes Psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan

4. Pusat Pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi menurut Dandy (2015:33) Yakni:

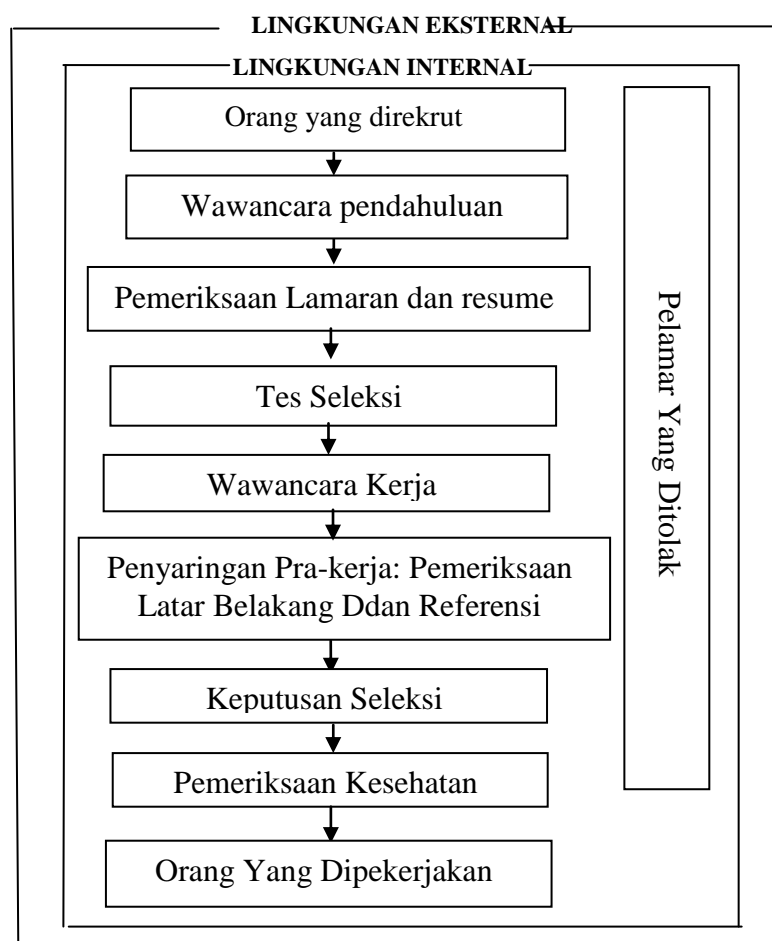
1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan referensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan
6. Tes psikologi
7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Memutuskan diterima atau tidak

2.2.2.4 Proses Seleksi

Proses seleksi menurut Ambar (2003:151) proses seleksi menyangkut pengambilan keputusan bersama organisasi memutuskan untuk mengajukan atau tidak mengajukan suatu tawaran kerja dan seberapa menariknya tawaran kerja itu seharusnya calon karyawan, akan memutuskan apakah organisasi yang bersangkutan dan tawaran kerja itu akan sesuai atau tidak dengan kebutuhan dan tujuannya. Proses seleksi menurut Randal (1997:286) proses seleksi terutama dialami oleh para pelamar sendiri, hasilnya dapat dilihat oleh kalangan yang lebih luas hal ini meliputi teman dan kawan

sejawat yang menceritakan proses seleksi, teman sejawat baru pelamar yang diterima, manajer perusahaan yang berpartisipasi dalam proses, dan orang yang bertindak sebagai referensi bagi pelamar. Hasil ini dijelaskan dengan menunjukkan bahwa dalam industri tertentu, beberapa perusahaan tampak lebih “adil” dalam menyeleksi kaum wanita untuk mengisi jabatan manajerial.

Gambar. 2.2 Proses Seleksi



Sumber. Mondy Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10 2008.

Gambar 2.2 menurut Mondy (2008:171-172) mengilustrasikan proses seleksi dimulai dengan wawancara pendahuluan. Berikutnya, para pelamar

melengkapi formulir lamaran atau memberikan resume. Kemudian proses tersebut berlanjut dengan serangkaian tes seleksi, satu wawancara kerja atau lebih, serta saringan pekerja yang meliputi pemeriksaan latar belakang dan referensi. Manajer yang merekrut karyawan kemudian menawarkan pekerjaan kepada pelamar yang berhasil, tergantung pada bagus atau tidaknya pemeriksaan kesehatan. Perhatikan bahwa seorang pelamar bisa ditolak sewaktu-waktu selama proses seleksi. Dalam hal ini semakin banyak alat penyaringan yang digunakan, semakin besar peluang menghasilkan keputusan seleksi yang baik. Kemungkinan memperoleh karyawan baru yang sukses adalah 14 % dengan wawancara dan resume, namun mencapai 75 % jika tes-tes menunjukkan bahwa keterampilan dan kepribadian pelamar sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Proses seleksi menurut Rivai (2004:171) langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau pun ditolak sebagai karyawan baru proses tersebut pada umumnya meliputi Evaluasi Persyaratan, Testing, Wawancara, dan Ujian Fisik. Ada dua konsep penting yang harus diperhatikan untuk peralatan seleksi yaitu: *Reabilitas dan Validitas*. **Reabilitas** merupakan berhubungan dengan konsistensi pengukuran yang di gunakan sepanjang waktu sedangkan **Validitas** merupakan skor yang diberikan pada waktu tes atau wawancara sesuai dengan pekerjaan yang nyata. Adapun instrumen yang digunakan dalam proses seleksi antara lain:

1. Surat-surat Rekomendasi

2. Borang Lamaran
3. Tes Kemampuan
4. Tes Kepribadian
5. Tes Psikologi
6. Wawancara
7. Cara Penilaian (*Assesment Center*)
8. *Drug Test*
9. *Honesty Test*
10. *Handwritng Analysis*

2.2.2.5 Jenis Dan Metode Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk mencocokkan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Menurut Rivai (2004:192) Jenis-jenis seleksi antara lain sebagai berikut:

a) Seleksi Administrasi

Yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi perusahaan, antara lain:

- Ijazah
- Riwayat Hidup
- Domisili/Keberadaan Status Yang Bersangkutan
- Surat Lamaran
- Sertifikat Keahlian Misalnya: Komputer
- Pas Foto

- Copy Identitas (KTP, Pasport, SIM, Dan lain-lain)
- Pengalaman Kerja
- Umur
- Jenis Kelamin
- Status Perkawinan
- Surat Keterangan Kesehatan Dari Dokter

b) Seleksi Secara Tertulis, Terdiri dari:

- Tes Kecerdasan (*Intelegnsi Test*)
- Tes Kepribadian (*Personal Test*)
- Tes Bakat (*Interest Test*)
- Tes Kelahiran (*Achievment Test*)

c) Seleksi Tidak Tertulis, Terdiri Dari:

- Wawancara
- Praktek
- Kesehatan/Medis

Pada bagian sebelumnya telah membahas beberapa standar/kriteria yang digunakan untuk menilai metode seleksi. Secara khusus ketika, perguruan tinggi, perusahaan menjadi sibuk dengan pelamar kerja untuk sejumlah kecil pekerjaan yang tersedia. Untuk itu mereka harus melakukan seleksi. Menurut Kaswan (2012:84) adapun beberapa metode yang sangat lazim digunaka antara lain:

1. Wawancara

Wawancara seleksi didefinisikan sebagai “sebuah dialog yang diprakarsai oleh seseorang atau lebih untuk mengumpulkan informasi dan menilai kualifikasi pelamar untuk suatu pekerjaan”

2. Rekomendasi dan Referensi

Rekomendasi dan cek referensi biasanya digunakan untuk menyaring pelamar dari luar dapat menyediakan empat jenis informasi tentang pelamar kerja:

- Pendidikan dan Riwayat Kerja
- Karakter dan Kemampuan Interpersonal
- Kemampuan melakukan pekerjaan
- Kesiadaan perusahaan sekarang atau terdahulu mempekerjakan kembali pekerja.

3. Tes Seleksi

Jenis tes yang pada akhirnya di gunakan tergantung pada sejumlah faktor, yang meliputi kendala anggaran organisasi, Kompleksitas. Dan kesulitan pekerjaan, ukuran dan kualitas populasi pelamar, dan tentu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang dibutuhkan pekerjaan.

Menurut Ambar (2003:161) metode-metode seleksi juga membantu menyeimbangkan nilai-nilai yang lebih tinggi. Antara lain metode-metode seleksi yaitu:

1. Tinjauan Data Biografis
2. Tes Bakat atau Ketangkasan

3. Tes Evaluasi Kerja
4. Ujian-ujian Penampilan
5. Referensi
6. Evaluasi karyawan
7. Wawancara
8. Pusat Penilaian
9. Masa Percobaan

Disamping itu untuk memahami bagaimana keandalan dan validitas nilai, manajemen perlu memahami dua metode statistik:

1. Analisis Korelasi (untuk menentukan kadar hubungan di antara variabel).
2. Analisis Regresi (menggunakan hubungan yang di ketahui di antar variabel-variabel)
3. Tes Validasi (metode ini meliputi Tiga *pirical Validation* yaitu *Validasi Empiris*, *Construct Validation*, dan *Content Validation*)

2.2.2.6. Wawancara

Wawancara memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu. Beberapa hal yang diantaranya yang menyangkut sisi keabsahan dan keandalannya. Keandalan yang baik berarti bahwa penafsiran dari hasil wawancara relatif tidak beragam antara hasil pewawancara lainnya. Namun, hal ini umumnya bisa terjadi pada pewawancara-pewawancara yang berbeda dalam membentuk opini. Sementara, keandalan diperbaiki telah dilatih untuk mencatat semua respon para pelamar secara sisitematik.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:326) wawancara seleksi didesain untuk mengidentifikasi informasi seorang calon dan menjernihkan informasi dari sumber-sumber lain. Wawancara yang mendalam ini didesain untuk mengintegrasikan seluruh informasi dari formulir aplikasi, tes-tes, dan pengecekan referensi, sehingga sebuah keputusan dapat diambil. Karena integrasi yang dibutuhkan tersebut dan keinginan untuk melakukan kontak secara langsung, wawancara ini merupakan tahap yang terpenting dari proses seleksi dalam berbagai situasi.

2.3 Kajian teori dalam pandangan islam

2.3.1 Rekrutmen dan seleksi dalam pandangan islam

Manusia sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas hubungan antar karyawan mereka diharapkan mampu menunjukkan tenaga kerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan mampu teknis guna meriliskan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pension. (Ibrahim,1996:106)

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kemampuan teknis yang dimiliki hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya*

orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qashash ayat : 26)

Dari ayat di atas terdapat lafadz *ista'jarta* yang berarti menjadikan pekerja atau menarik dia untuk dijadikan pekerja. Menurut Syafe'I (2001:122) lafadz *ijarah* diartikan sebagai jual beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga manusia. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa dalam mencari tenaga kerja haruslah mereka yang kuat dan jujur.

Manusia sebagai khalifah yang memikul tanggung jawab yang besar untuk memakmurkan bumi. Alam ini diciptakan oleh Allah SWT, untuk dimanfaatkan oleh manusia dalam kemuliaan yang melalui makhluk-makhluk yang lainnya. (Didin, 2003:104) Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. (Al-Isra' Ayat : 70)

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Ekonomi sebagai suatu usaha menggunakan sumber-sumber alam secara rasional untuk memenuhi kebutuhan –kebutuhan, sesungguhnya melekat pada watak manusia. Tanpa disadari manusia sehari-hari di dominasi pada kegiatan ekonomi. Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merelaksasikan fungsi kehambaan kepada Allah SWT, dan menempuh jalan menuju ridhonya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kerja untuk sesama, bahkan kepada makhluk lain. (Aziz, 2010: 53).

1. *Ash-shalah* (Baik dan Bermanfaat)

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat yang seimbang dengan apa yang dikerjakannya. Dan tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan (Al An'am Ayat :132)

2. *Al- Itqon* (Kemantapan atau *Perfecness*)

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۖ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۚ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ

Artinya : Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.(An-Naml Ayat : 88)

3. *Al- Ihsan* (Melakukan Yang Terbaik/ Lebih Baik)

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِي

Artinya : Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, Maka orang-orang yang diantaranya dan dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia. (Fusshilat Ayat : 34)

4. *Al- Mujahadah* (Kerja Keras Dan Optimal)

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُدْخِلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاهَدُوا مِنْكُمْ وَيَعْلَمِ الصَّابِرِينَ

Artinya : Apakah kamu mengira kamu akan masuk surga, padahal belum nyata bagi allah orang-orang yang berjihad diantaranya dan belum nyata orang-orang yang sabar. (Al-Imron Ayat : 142)

5. *Tanafus dan Ta'awun* (Berkompotisi dan Tolong-menolong)

أُعِدَّتْ وَسَارِعُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِنْ رَبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ لِلْمُتَّقِينَ

Artinya : orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan. (Al- Imron Ayat: 133)

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan. (Al- Imron Ayat : 134)

وَالَّذِينَ إِذَا فَعَلُوا فَاحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنْفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ وَمَنْ يَغْفِرِ اللَّهُ فَعَسَىٰ أَلَّا اللَّهُ وَلَمْ يُصِرُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ

Artinya : Dan (juga) orang-orang yang apabila mengerjakan perbuatan keji atau menganiaya diri sendiri, mereka ingat akan Allah, lalu memohon ampun terhadap dosa-dosa mereka dan siapa lagi yang dapat mengampuni dosa selain dari pada Allah? Dan mereka tidak meneruskan perbuatan kejinya itu, sedang mereka mengetahui. (Al- Imron Ayat : 153)

Sedangkan menurut Widjajakusuma (2001:157) bahwa setiap muslim dalam beraktifitas atau kerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesionalisme dalam pandangan syariah dicirikan oleh tiga hal, yakni kafaah, himmamatul”amal, dan amanah (Anita.2012:39).

a. Kafaah (keahlian)

Berkenan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itu seorang penjabat, pegawai maupun pimpinan yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang

bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah, Rasulnya, dan berkhianat pada kaum muslim.

b. Himmamatul”amal (etos kerja yang tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesionalisme, jika dia selalu semangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

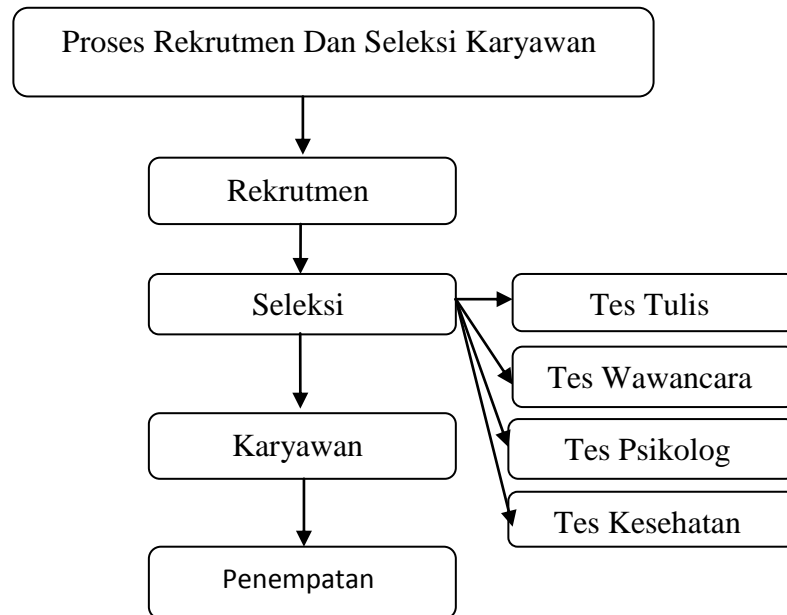
Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam bekerja haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat. Dengan kata lain haruslah bersungguh-sungguh dan semangat penuh, dengan kata lain harus bekerja keras (*hardworker*) yang juga seorang produktif dan inovatif. Seorang dikatakan memiliki profesionalisme jika dia bekerja dengan baik dan mau bekerjasama dengan yang lain.

c. Amanah (dipercaya)

Seorang pekerja muslim yang profesionalisme haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, berkerja dengan bersungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadi, sehingga muncul jiwa amanah yang mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat bahkan Negara.

2.4 Kerangka Berfikir

Gambar 2.3 kerangka berfikir



Sumber di olah oleh peneliti sendiri (2018)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Malang, Tempatnya pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL). Lokasi perusahaan tersebut yaitu di timur Area Malang Terletak di perumahan Garaya Permai Blok A-4 Jl. Raya Lowokdoro Malang.

3.2 Pendekatan dan jenis penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif. Adapun definisi Kualitatif yang dijelaskan Sugiyono (2008:8) adalah jenis penelitian naturalistik, karena penelitian yang dilakukan pada kondisi yang alamiah (*Natural Setting*).

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian Deskriptif. Menurut Marzuki (2000:8) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang melukiskan keadaan obyek atau persoalan dan tidak dimasukkan untuk mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum.

Menurut Moleong (2005:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian secara *holistik*, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Jadi yang dimaksud dengan penelitian deskriptif ini

yang berkaitan dengan Proseses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL).

3.3 Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa subjek penelitian, subjek penelitian yang dimaksud disini adalah sasaran yang akan ditinjau oleh peneliti dalam melakukan sebuah riset. Adapun subjek penelitian ini adalah PT. KONSUIL, di Area Malang yang bernama Bpk. Achmad Triono, ST. Sebagai subjek penelitian dengan melakukan Proses Wawancara Dan Observasi. Alasan peneliti memilih Subjek penelitian ini karena peran penting dari subjek dalam masalah karyawan. Dalam hal ini peneliti juga mengambil objek penelitian pada Manajer perusahaan tersebut.

3.4 Sumber Dan Jenis Data

Menurut Sani, Masyhuri (2010: 19) Data adalah catatan keterangan sesuai bukti kebenaran bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Sumber data penelitian ada dua yaitu Data Primer dan Data Skunder:

1. Data Primer

Menurut Sani, Masyhuri (2010: 191) Data Primer adalah data yang di ambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan Observasi. Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) melalui wawancara dan observasi dengan Pimpinan Perusahaan beserta staff yang terkait maupun Langsung mengakses Data internal Perusahaan yang tersedia.

Menurut Marzuki (2000:55) menjelaskan Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya, di amati dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam penelitian ini yang tergolong kedalam data primer yaitu: Data yang digali secara langsung oleh penulis mengenai Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) di Area Malang Jawa Timur, Untuk mengumpulkan data primer tersebut dapat digunakan dengan menggunakan metode, yaitu:

- a) Metode Wawancara (Interview) dimana dalam hal ini peneliti memerlukan suatu data langsung kepada manajer PT. Konsuil, dan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut
- b) Metode Observasi.

2. Data Skunder

Menurut Sani, Masyhuri (2010:194) data skunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, antara lain melalui dokumen-dokumen seperti Buku, Jurnal, Keterangan dari tulisan (artikel), *browsing* di internet, maupun modul serta sumber lain yang mendukung penelitian ini.

Data skunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari data pribadi yaitu: Uraian pekerja data sebagai pegawai dan data-data lainnya yang dibutuhkan peneliti, yang bersumber langsung dari PT. KONSUIL di Area Malang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan hasil penelitian ini adalah:

1) Wawancara

Menurut Moleong (2006:186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan persyaratan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan ini.

Pedoman wawancara yang digunakan dalam hal ini yaitu wawancara semi-struktur dimana wawancara semi skunder adalah wawancara pernyataan terbuka, namun ada batasan tema dan aluran pembicaraan, pertanyaan terbuka disini berarti bahwa jawaban yang diberi oleh terwawancara yang tidak dibatasi, sehingga subjek dapat lebih bebas mengemukakan jawaban apapun sepanjang pembicaraan yang tidak keluar dari konteks. Dalam penelitian ini wawancara ditujukan kepada manajer PT. KONSUIL.

2) Observasi

Menurut Hardiansyah (2010:131) menjelaskan bahwa metode observasi adalah suatu kegiatan guna mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan kesimpulan atau diagnosis. Inti dari Observasi adalah adanya suatu perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang diinginkan. Perilaku yang tampak dapat berupa perilaku yang dapat dilihat langsung oleh mata, dapat didengar, dapat dihitung, dan dapat diukur (Ernawati, 2014:58).

Metode observasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan objek secara langsung atau peneliti terjun secara langsung ke objek penelitian. Dengan demikian dapat diketahui gambaran secara umum tentang Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan.PT. KONSUIL.

3) Dokumentasi

Menurut Hardiansyah (2010:143) menjelaskan bahwa metode dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang objek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan (Ernawati. 2014:60).

Metode dokumentasi ini dilakukan untuk memperoleh data analisis pekerjaan yang diikhtisarkan dalam fakta-fakta deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar pekerjaan. Adapun data dokumentasi yang diperoleh dari objek penelitian pada PT.KONSUIL Malang berupa hasil wawancara, dokumentasi, dan bukti nyata lapangan.

3.6 Analisis Data

Menurut Prastowo (2011:80) menyimpulkan bahwa “Analisis data dalam metode penelitian kualitatif dilakukan secara terus-menerus dari awal hingga akhir penelitian: dengan induktif , dan mencari pola, model, tema, serta teori”

Metode analisis data yang dilakukan dalam bentuk analisi data kualitatif melalui pengolahan data sebagai prosedur penelitian yang bersikap deskriptif, yaitu data yang diperoleh kemudian dianalisa dan dibandingkan dengan teori-teori dan kemudian dievaluasi. Hasil evaluasi tersebut yang akan ditarik sebagai

kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang muncul. Proses analisis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk kemudian dicatat secara teliti dan rinci.
- b) Reduksi data yaitu dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya.
- c) Menyusun data hasil reduksi, data tersebut disusun menjadi satuan-satuan yang kemudian dikategorisasikan pada langkah berikutnya.
- d) Menyajikan data dalam bentuk tabel, gambar, diagram, bagan, dan sebagainya. Serta uraian singkat yang menjelaskan hubungan antar masing-masing kategori.
- e) Pemeriksaan keabsahan data, yaitu data yang diperoleh perlu diperiksa kembali untuk memeriksa keabsahan data sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dapat segera ditarik kesimpulan yang bersifat sementara. Supaya kesimpulan dapat lebih baik maka peneliti dapat memperpanjang jangka waktu observasi tersebut sampai ditemukan data baru yang dapat mengubah kesimpulan sementara sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang lebih baik

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. KONSUIL (Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Kelistrik) Area Malang

PT. KONSUIL Area Malang yang berlokasi di Perumahan Garaya Permai Blok A-4 Jl. Raya Lowokdrono Malang merupakan salah satu perusahaan yang ditunjuk oleh pemerintah dibawah naungan Menteri (KEPMEN MSDM No. 1109K/30/MEM/2005) KEPMEN No. 1567 K/20?MEM/2010 yang bertugas untuk melaksanakan pemeriksaan instalasi listrik bagi pelanggan yang bertegangan rendah dan menerbitkan Sertifikat Laik Operasi bagi instalasi yang sudah memenuhi standart.

4.1.1 Profil dan Sejarah Berdirinya Perusahaan

Berawal dari perusahaan listrik milik belanda seperti OGM, GEBEO, ANIEM dan lain-lain yang beroperasi mulai tahun 1823 Instalasi Milik Pelanggan (IML) yang akan mendapatkan tenaga listrik harus diperikasa dan diuji terlebih dahulu oleh petugas penguji dan bukan petugas yang memasang instalasi sebelum tersambung.

Pada masa kemerdekaan, dalam hal pemasangan listrik bagi IML, sebelumnya pemasangan listrik dilakukan oleh kontraktor dan sedangkan petugas yang menguji tetap dilakukan oleh PLN sebelum penyambungan listrik, dengan berkembangnya permintaan bagi PLN yang sangat tinggi menyebabkan pemeriksaan dan pengujian IML diserahkan kepada

kontraktor listrik, sehingga berubah cukup dengan memberikan jaminan kepada pelanggan. Maka tidaklah heran apabila berdasarkan data dari dinas kebakaran DKI menginformasikan bahwa 60% kebakaran terhadap bangunan untuk kota Jakarta diakibatkan oleh pemasangan Instalasi listrik yang salah.

Rendahnya kualitas pemasangan instalasi listrik dan rendahnya kesadaran akan bahaya yang ditimbulkan dari aliran listrik pada saat ini harus ada tindakan atau sikap yang perlu dilakukan secara bijak. Permasalahan yang dialami akan membawa suatu kerugian, baik material, non material, nyawa dan lingkungan sekitar.

Setelah mengamati sejarah dari instalasi kelistrikan dan banyaknya problematika yang berkembang pada saat ini khususnya dalam upaya menanggulangi permasalahan banyaknya kebakaran yang diakibatkan karena konsleting listrik yang terjadi, serta pemasangan instalasi yang tidak sesuai dengan PUIL (Persyaratan Umum Instalasi Listrik).

Dengan mengamati banyaknya problematika yang dialami dalam hal kelistrikan maka upaya yang dilakukan oleh pemerintah yaitu dengan mendirikan Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) sebagai lembaga yang bertugas untuk melindungi masyarakat dengan melaksanakan pemeriksaan dan pengujian serta penerbitan SLO (Sertifikat Laik Operasi) dengan acuan persyaratan Umum Instalasi Listrik (PUIL) 2000.

Maka pada tanggal 25 Maret 2003 di Jakarta dibentuklah KONSUIL yaitu singkatan dari Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik yang dibentuk oleh 4 unsur sesuai dengan lembaga KONSUIL konfigurasi yaitu:

Penyediaan tenaga listrik, Kontraktor listrik produsen peralatan listrik, dan manfaat tenaga listrik serta unsur konsumen listrik.

Deklarasi pembentukan KONSUIL ditandatangani oleh:

1. Ir. Eddie Widiono Suwondo, M.SCc dari PT. PLN (Persero) selaku unsur penyedia tenaga listrik.
2. Ir. Moeljadi Oetji, IPM dari DPP AKLI selaku unsure kontraktor listrik.
3. Ir. Tjahja Eddy dari forum komunikasi industri penunjang tenaga listrik selaku wakil dari unsur produsen peralatan dan pemanfaatan tenaga listrik.
4. Ir. Dwie Suksmono Hadhi, MT dari Komite Konsultatif Konsumen Listrik Indonesia (K3LI) selaku unsur dari konsumen listrik.

Deklarasi pembentukan KONSUIL disaksikan dan ditandatangani oleh Dr. Ir. Purnomo Yusgiantoro selaku Menteri Energi dan Sumber Daya. KONSUIL dalam melaksanakan tugasnya mengacu pada KEPMEN ESDM No. 1109 K/MEM/2005 tanggal 21 Maret 2005, tentang penetapan KONSUIL sebagai lembaga pemeriksaan Instalasi Listrik Tegangan Rendah.

Tujuan didirikannya KONSUIL untuk memeriksa dan menguji Instalasi listrik apakah telah memenuhi kesesuaian terhadap standar Persyaratan Umum Instalasi Listrik (PUIL). Konsuil mengemban sebuah tugas dari pemerintahan untuk menjalankan Undang-Undang No.30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan, untuk membantu para konsumen guna mendapatkan Sertifikat Laik Operasi (SLO) seperti yang dimaksudkan pada pasal 44 ayat (4) dan pasal 54 ayat (1). KONSUIL siap membantu konsumen listrik memberikan kepastian tentang instalasi tersebut layak dan sudah memenuhi standarisasi pemasangan instalasi

listrik, supaya dapat mencegah bahaya yang ditimbulkan oleh tegangan listrik. Dan KONSUIL pun sudah memiliki sertifikat ISO 2001-2008 dan juga ikut kedalam anggota FISSUEL (Organisasi di dunia dalam pemeriksaan instalasi listrik) dan dalam menjalankan tugasnya juga di dukung dengan tenaga-tenaga pemeriksa yang telah memiliki kompetensi Level II dan Level III yang diakui kompetensinya ditingkat Nasional.

4.1.2 Visi dan Misis Perusahaan

4.1.2.1 VISI

Menjadi pemeriksa Instalasi Listrik yang independen, jujur, professional agar dapat mencapai keselamatan manusia, lingkungan dan harta benda dari bahaya instalasi listrik yang tidak laik operasi.

4.1.2.2 MISI

Melindungi keselamatan manusia, lingkungan, dan harta benda terhadap bahaya yang timbul karena listrik, dengan cara melakukan pemeriksaan apakah instalasi yang sudah terpasang sesuai dengan standard instalasi yang berlaku, dengan menerbitkan Sertifikat Laik Operasi (SLO).

4.1.3 Moto Perusahaan

“ *We Care Electric Safety* ” (Kami peduli keamanan listrik)

4.1.4 Kegiatan Usaha PT. KONSUIL Area Malang

PT. KONSUIL area Malang yang didirikan oleh pemerintah dibawah naungan menteri ESDM berkewajiban dalam menyediakan tenaga listrik dan juga memberikan pelayanan dalam hal menguji layak atau tidaknya suatu listrik serta memberikan sertifikasi laik operasi bagi para pengguna kelistrikan.

Kegiatan usaha perusahaan PT. KONSUIL area Malang meliputi:

1. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh kementerian ESDM untuk memeriksa instalasi listrik demi keselamatan dan perlindungan bagi pemakai listrik.
2. Memeriksa instalasi supaya sesuai dengan ketentuan dan standard PUIL sebelum diberikannya tegangan listrik.
3. Menerbitkan Sertifikat Laik Operasi (SLO) sebagai bukti bahwa instalasi listrik yang telah dipasang memenuhi ketentuan yang berlaku.

SLO adalah Sertifikat Laik Operasi yang merupakan produk pemeriksaan instalasi listrik yang dikeluarkan oleh KONSUIL, yang mana tujuan SLO adalah melakukan standarisasi keamanan dan kualitas dari instalasi listrik yang telah terpasang sehingga dapat dipastikan bahwa penggunaan material instalasi yang ber SNI (Standar Nasional Indonesia) serta diperiksa standard pemasangannya, sehingga segala bentuk bahaya dari listrik telah diminimkan, sehingga masyarakat sebagai pengguna mendapat rasa aman, nyaman terhadap instalasi listrik yang telah terpasang.

Pemerintah menetapkan bahwa semua instalasi listrik yang beroperasi wajib memiliki SLO hal ini tertuang dalam UU No. 30 Th 2009 Tentang Ketenaga Listrikan pasal 44 ayat 4 bahwasannya “setiap instalasi tenaga listrik

yang beroperasi wajib memiliki sertifikast laik operasi dan pasal 54 ayat 1 “setiap orang yang mengoperasikan instalasi tenaga listrik tanpa sertifikat laik operasi sebagai mana dimaksd dalam pasal 44 ayat 4 akan dipidana dengan pidana paling lama 5 (Lima) tahun dan denda paling banyak RP. 500.000.000,00 (Lima ratus juta rupiah)

4.1.4.1 Jenis instalasi yang diperikasa

1. Instalasi yang telah terpasang namun belum dialiri listrik.
2. Instalasi yang telah terpasang dan telah dialiri listrik namun belum memiliki Sertifikat Laik Operasi (SLO).
3. Instalasi yang telah dialiri listrik dan akan mengadakan perubahan daya.
4. Instalasi yang telah dialiri listrik dan telah berusia lebih dari 15 tahun atau belum mencapai 15 tahun, tetapi meragukan keandalan kondisinya atau memerlukan suatu pemeliharaan.

4.1.4.2 Tujuan instalasi diperiksa

1. Keselamatan dan perlindungan bagi konsumen listrik lebih terjamin.
2. Para produsen peralatan listrik yang produknya memiliki kualitas yang baik akan menjadi pilihan.
3. Terciptanya profesionalisme yang baik, tertib, dan taat hukum dalam bidang kelistrikan.
4. Mendukung program pemerintah untuk lebih mencintai produk dalam negeri yang ber SNI.

4.1.4.3 Manfaat instalasi diperiksa

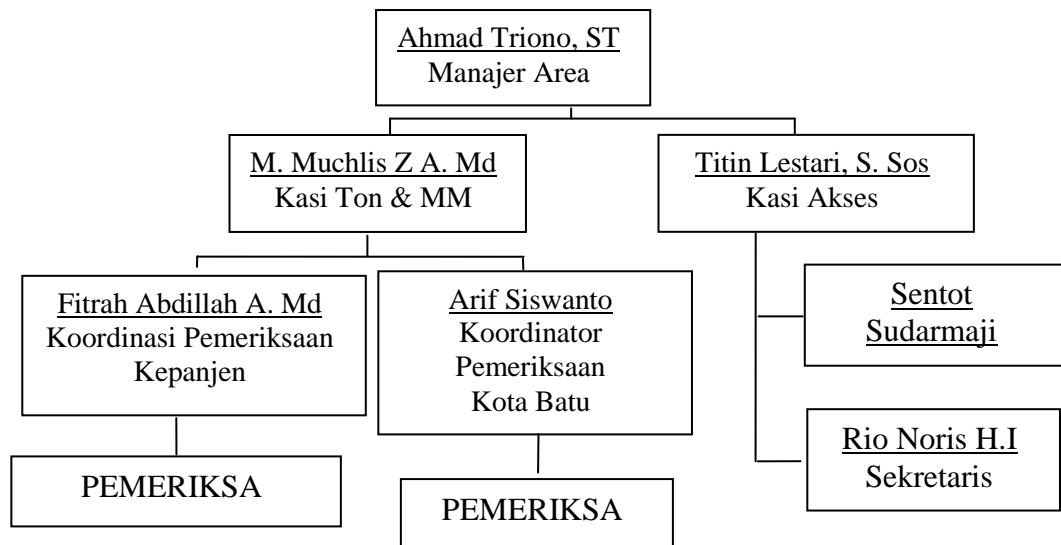
1. Konsumen akan memperoleh pemasangan instalasi yang sesuai standard.
2. Instalasi yang terpasang memenuhi SNI baik dalam mutu dan material dan cara pemasangannya.
3. Konsumen lebih terjamin keamanan instalasinya sehingga lebih tenang dalam memanfaatkan listrik.
4. Instalasi yang dipasang dikerjakan oleh instalatir yang bersertifikat resmi.

4.1.5 Struktur Organisasi

Setiap badan usaha yang didirikan mempunyai suatu tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh badan usaha. Tujuan-tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya suatu pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu suatu badan organisasi memerlukan desain organisasi atau struktur organisasi untuk menentukan deskripsi tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap elemen organisasi tersebut.

PT. KONSUIL Area Malang, berdasarkan fungsi dan struktur organisasi PT. KONSUIL Area Malang menganut bentuk organisasi fungsional. Dengan manajer sebagai kepala area dari PT. KONSUIL area Malang.

Secara sistematis struktur organisasi atau departemen yang ada pada PT. KONSUIL Area Malang dapat dilihat sebagaimana tabel berikut dibawah ini:

Gambar 4.1**Struktur Organisasi**

Sumber dari PT.KONSUIL Area Malang, Data Di Olah Tahun 2015

4.1.6 Tanggung Jawab dari Sususnan Organisasi PT. KONSUIL Area Malang

Dalam melaksanakan suatu kegiatan didalam organisasi, tiap-tiap bagian mempunyai tujuan dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan dan tanggung jawab masing-masing bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Manajer Area

1. Tanggung jawab utama

- 1) Merumuskan sasaran kerja dan anggaran pendapatan & biaya Area sesuai dengan kebijakan wilayah sebagai pedoman kerja.
- 2) Mengatur dan mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka membina dan memotivasi bawahan.

- 3) Mengawasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pekerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
- 4) Memeriksa dan menandatangani Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), Hasil Evaluasi Pemeriksaan (HEP) dan Berita Acara (BA), setelah mengevaluasi bersama Tim Sertifikasi terhadap hasil pemeriksaan.
- 5) Menandatangani Sertifikasi Laik Operasi.
- 6) Bertanggung jawab atas laporan bidang administrasi dan tehnik baik harian, bulanan, triwulan, semester maupun tahunan.
- 7) Memeriksa dan menandatangani bukti-bukti pengesahan penerima dan pengeluaran kas Bank.
- 8) Mengevaluasi dan memberikan penilaian kinerja pegawai.
- 9) Melakukan koordinasi dengan instansi-instansi yang terkait dan melaksanakan sosialisasi.
- 10) Membuat dan menandatangani surat keluar ke instansi yang terkait.
- 11) Melaporkan ke PT KPI Wilayah masalah yang tidak bisa di atasi.

B. Kasi Ton & MM

1. Tanggung jawab utama

- 1) Membantu kepala Area untuk merumuskan sasaran kerja Area, sesuai dengan kebijakan dari Kepala Area sebagai pedoman kerja.
- 2) Mengatur dan mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan bidang tuganya dalam rangka membina dan memotivasi bawahannya.
- 3) Mengawasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

- 4) Melakukan Uji petik yang dilakukan maupun tidak dilakukan Koordinator Pemeriksa atas hasil pemeriksaan yang dilakukan Pemeriksa.
- 5) Mendampingi Regu Pemeriksa apabila diperlukan dalam pemeriksaan untuk meningkatkan & pembelajaran pengetahuan Pemeriksa.
- 6) Memeriksa dan menandatangani LHP, HEP dan BA, setelah mengevaluasi bersama Tim Sertifikasi hasil pemeriksa.
- 7) Bertanggung jawab atas laporan administrasi dan teknik baik harian, bulanan.
- 8) Memberikan penilaian kinerja pegawai terhadap pelaksanaan tugas staff untuk mengetahui apakah sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
- 9) Melakukan koordinasi dengan instansi yang terkait dan melaksanakan sosialisasi.
- 10) Melaporkan ke kepala area masalah yang tidak bisa diselesaikan.

C. Koordinator Pemeriksa SUB Area

1. Tanggung jawab utama

- 1) Merumuskan dan menjelaskan sasaran kerja Sub Area, Sesuai kebijakan dari Area sebagai pedoman kerja.
- 2) Mengatur, menugaskan Regu pemeriksa melaksanakan pemeriksaan, serta membina dan memotivasi staff.
- 3) Mengawasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan jadual yang ditetapkan.
- 4) Melakukan Uji petik atas hasil pemeriksaan yang dilakukan pemeriksa.

- 5) Mendampingi Regu Pemeriksa apabila diperlukan dalam pemeriksaan untuk meningkatkan & pembelajaran pengetahuan pemeriksa.
- 6) Memeriksa dan menandatangani LHP, HEP dan BA, setelah mengevaluasi bersama Tim Sertifikasi terhadap hasil pemeriksanaan.
- 7) Bertanggung jawab atas laporan administrasi dan tehnik baik harian, bulanan.
- 8) Memeriksa dan menandatangani bukti penerimaan uang biaya pemeriksaan BPI / BPU.
- 9) Mengirim / Menstransfer uang BPI / BPU ke PT KPI Wilayah.
- 10) Memberikan koordinasi dengan instansi-instansi yang terkait dan melaksanakan sosialisasi.
- 11) Memberikan penilaian kinerja pegawai terhadap pelaksanaan tugas staff.
- 12) Melaporkan ke Area masalah yang tidak dapat diselesaikan.

D. Kasi Akses / ASMEN BAG ADM

1. Tanggung Jawab Utama

- 1) Membantu merumuskan & mengendalikan Anggaran dan Keuangan Area sesuai dengan Kebijakan Area sebagai pedoman kerja.
- 2) Mengatur dan mengarahkan pelaksanaan tugas star sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka membina dan memotivasi staf.
- 3) Mengawasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
- 4) Mempunyai kewenangan untuk mengeluarkan uang dalam batasan tertentu yang sifatnya Rutin untuk biaya Operasional.

- 5) Menandatangani Cek bersama Manager Area, untuk pengisian Kas maupun pembayaran lainnya.
- 6) Memverivikasikan bukti pengeluaran dan penerimaan Kas Bank.
- 7) Memeriksa buku kas penerimaan dan pengeluaran serta mengecek saldo kas
- 8) Memonitor administrasi Kepegawaian dan Kesehatan.
- 9) Membuat surat keluar yang berhubungan dengan Administrasi, Keuangan dan kepegawaian.
- 10) Memeriksa / menandatangani laporan-laporan yang berhubungan dengan Tata Usaha, Administrasi, Keuangan dan Kepegawaian.
- 11) Membuat permintaan biaya Oprasional Area ke PT KPI Wilayah.
- 12) Menginvestasikan peralatan kerja pemeriksa dan peralatan kantor.

E. Bendahara

1. Tanggung Jawab Utama

- 1) Menerima pembayaran Biaya Pemeriksaan Instansi (BPI) dan Biaya Pemeriksaan Ulang (BPU).
- 2) Membuat laporan BPI dan BPU.
- 3) Menyetor dan mengambil uang ke Bank.
- 4) Membuat laporan saldo Kas dan Bank.
- 5) Mengerjakan program konsuil Bulanan, Triwulan maupun Tahunan.
- 6) Membuat laporan pajak bulanan dan tahunan (SPT)
- 7) Melakukan pembayaran penghasilan tetap dan tidak tetap, penggantian transport pemeriksaan

- 8) Mengeluarkan kas operasi diverifikasi

F. Sekertaris

1. Tanggung Jawab Utama

- 1) Mengetik mengagenda dan mendistribusikan surat masuk dan surat keluar.
- 2) Melaksanakan penyimpanan Arsip dan Ke-Sekretariatan.
- 3) Mengagendakan / mengarsipkan pengeluaran dan SLO kepada yang mengajukan Permohonan Pemeriksaan Instalasi (PPIL)
- 4) Mengurus pengadaan peralatan kerja kantor/ alat tulis dan blangko cetak.
- 5) Bertanggung jawab kebersihan kantor dan biaya rumah tangga kantor.
- 6) Membuat surat perjanjian, mengendalikan dan mengawasannya.
- 7) Menyimpan & pemutakhiran data Tenaga Kerja/ SDM.
- 8) Membuat & menyimpan daftar pembayaran penghasilan tetap dan tidak tetap dan biaya transportasi pemeriksaan.
- 9) Membuat & menghitung biaya SPD serta memunta pertanggung jawabannya.

G. Pelaksanaan Administrasi di Area

1. Tanggung Jawab Utama

- 1) Menerima & meneliti berkas PPIL, dan menyerahkan ke kasir untuk dibuatkan Kwitansi penerimaan uang BPI / BPU.
- 2) Membantu Kasir apabila diperlukan untuk pengiriman / menstransfer uang BPI / BPU ke BP Wilayah.

- 3) Menyerahkan berkas PPIL yang sudah membayar BPI / BPU kepada koordinator pemeriksa. Membantu sekretaris membuat surat tugas yang diperintahkan koordinator pemeriksa.
- 4) Membantu mengetik Lporan Administrasi Keuangan & Teknik ke PT KPI Wilayah.
- 5) Mengarsipkan semua surat / berkas, arsip Administrasi maupu Teknik.

H. Koordinator Pemeriksa di Area

1. Tanggung Jawab Utama

- 1) Melaksanakan sasaran kerja Area, sesuai dengan kebijakan dari kabag Sertifikasi sebagai pedoman kerja.
- 2) Mengatur, menugaskan pemeriksa melaksanakan pemeriksaan, sera membina dan memotivasi bawahan.
- 3) Mengawasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
- 4) Melakukan uji petik atas hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa.
- 5) Mendampingi pemeriksa apabila diperlukan dalam pemeriksaaan untuk meningkatkan & pembelajaran pengetahuan pemeriksa.
- 6) Memeriksa dan menandatangani LHP, HEP dan BA, setelah mengevaluasi bersama Tim Sertivikasi terhadap hasil pemeriksaan.
- 7) Bertanggung jawab atas laporan pemeriksaaan baik mingguan maupun bulanan.
- 8) Memberikan penilaian kinerja pegawai terhadap pelaksanaan tugas staff.

- 9) Melaporkan ke Kabag Sertifikasi masalah yang tidak bisa diselesaikan.

I. Petugas Pemeriksa

1. Tanggung Jawab Utama

- 1) Melaksanakan pemeriksaan dan pengujian instalasi listrik pelanggan baru maupaun ulang sesuai dengan surat tugas pemeriksaan dari koordinator pemeriksa.
- 2) Membuat laporan hasil pekerjaan dengan menggunakan LHP yang telah tersedia.
- 3) Melaporkan hasil pekerjaan (LHP) kepada Koordinator Pemeriksa.
- 4) Mencatat temuan dari hasil pekerjaan yang belum masuk dalam formulir LHP dan melaporkannya kepada Koordinator Pemeriksa.
- 5) Menggunakan dan memelihara semua alat kerja dengan baik agar dapat seslalu siap pakai
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokoknya.

4.1.6.1 Spesifikasi Pekerjaan

Selaian terhadap uraian pekerjaan, terdapat pula spesifikasi pekerjaan yang menjadi syarat dan tuntutan yang harus dipenuhi bagi calon pegawai dalam melaksanakan perencanaan pekerjaan PT. KONSUIL Area Malang. Syarat-syarat pekerjaan bagi karyawan PT. KONSUIL berisikan mengenai syarat-syarat minimum yang harus dimiliki oleh pegawai untuk melakukan pekerjaannya diluar perusahaan maupun didalam perusahaan. Dan syarat-syaratnya yaitu, sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan pegawai PT. KONSUIL Area Malang adalah salah satu spesifikasi pekerjaan dalam perencanaan pekerjaan pegawai PT. KONSUIL Area Malang hal ini dikarenakan bahwa seorang pegawai yang bekerja di kantor PT. KONSUIL harus mempunyai kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. adapun syarat pendidikan formal pegawai PT. KONSUIL Area Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Spesifikasi Pendidikan Pegawai

PT. KONSUIL Area Malang

No	Nama Jabatan	Syarat Pendidikan
1	Manajer Area	a. S1 Jurusan Teknik: Listrik/Mesin/sejenis/ Elektronika/ Telkom/ sejenis
2	Asmen, Bidang Teknik	a. D3 Jurusan Teknik/ Listrik/ Mesin
3	Koordinator Pemeriksa Kepanjen	a. D3 Jurusan Teknik/ Listrik/ Mesin
4	Koordinator pemeriksa Batu	a. S1 Jurusan Teknik: Listrik/Mesin sejenis/ Elektronika/ Telkom/ sejenis
5	Pemeriksa	a. SMA/ SMK Jurusan teknik atau Non Teknik b. S1 Jurusan Teknik Listrik/ Mesin/ sejenis/ Elektronika/ Telkom/ sejenis

Sumber Dari PT. KONSUIL Area Malang, Data Di Olah Tahun 2015

2. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai PT. KONSUIL Area Malang Menjadi bagian dari syarat para pegawai yang nantinya akan menentukan keberhasilan kinerja

pegawai. Adapun pengetahuan yang dijadikan syarat atau spesifikasi pekerjaan dalam PT. KONSUIL Area Malang yaitu:

- 1) Lulus diklat profesi
- 2) Lulus diklat penjenjangan
- 3) Lulus diklat leadership
- 4) Menguasai aplikasi MS. Office dan memahami aplikasi-aplikasi yang lain dibidangnya.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan salah satu pekerjaan yang menjadikan bahan pertimbangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

4. Lain-lain

Syarat-syarat lain dalam spesifikasi pekerjaan ini adalah sesuai SK Direksi yang berkaitan dengan pembinaan kompetensi dan karir pegawai yang belaku.

5. Penguasaan Kompetensi

Salah satu yang menjadi spesifikasi penguasaan kompetensi pada pegawai PT. KONSUIL Area Malang ialah:

- 1) Kompetensi utama
- 2) Kompetensi peran
- 3) Kompetensi bidang

Dari penjelasan spesifikasi pekerjaan pegawai PT. KONSUIL Area Malang diatas, dapat mengetahui bahwa spesifikasi pekerjaan merupakan persyaratan minimum dan tuntutan manusiawi atas suatu pekerjaan. informasi

spesifikasi pekerjaan ini dipergunakan untuk memudahkan pegawai untuk mengetahui spesifikasi pekerjaan apa saja yang harus dipenuhi guna melaksanakan tugas dan pekerjaan.

4.2 Pembahasan Data Hasil Penelitian

4.2.1 Uraian Pekerjaan

Pegawai PT. KONSUIL Area Malang bekerja pada hari senin-jum'at, aturan jam kerja pegawai tersebut yaitu sebagai berikut dibawah ini:

Hari senin s.d Kamis Pukul 07.30 – 11.30

Pukul 11.30 – 12.00 WIB Istirahat

Pukul 12.00 – 16.00 WIB

Hari Jum'at Pukul 07.00 – 11.00 WIB

Pukul 11.00 – 12.00 WIB Istirahat

Pukul 12.00 – 16.00 WIB

Jam kerja tersebut tidak berlaku bagi pegawai yang bekerja secara bergiliran/Shift. Bagi karyawan yang melakukan pekerjaan di luar perusahaan tidak diwajibkan melakukan absen diperusahaan, namun karyawan harus memberikan secara informasi keterkaitan dengan yang dikerjakan di luar pekerjaannya.

Uraian pekerjaan sangatlah penting keberadaannya bagi PT KONSUIL Area Malang, karena didalamnya berisi mengenai catatan-catatan yang berhubungan dengan standard pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai yang harus ia lakukan guna mencapai tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Tujuan uraian pekerjaan yang ada PT. KONSUIL Area Malang adalah untuk memastikan semua pekerjaan individu diselaraskan terhadap pengoperasian organisasi secara keseluruhan ataupun terhadap sasaran kinerja perusahaan, yang sesuai dengan moto perusahaan.

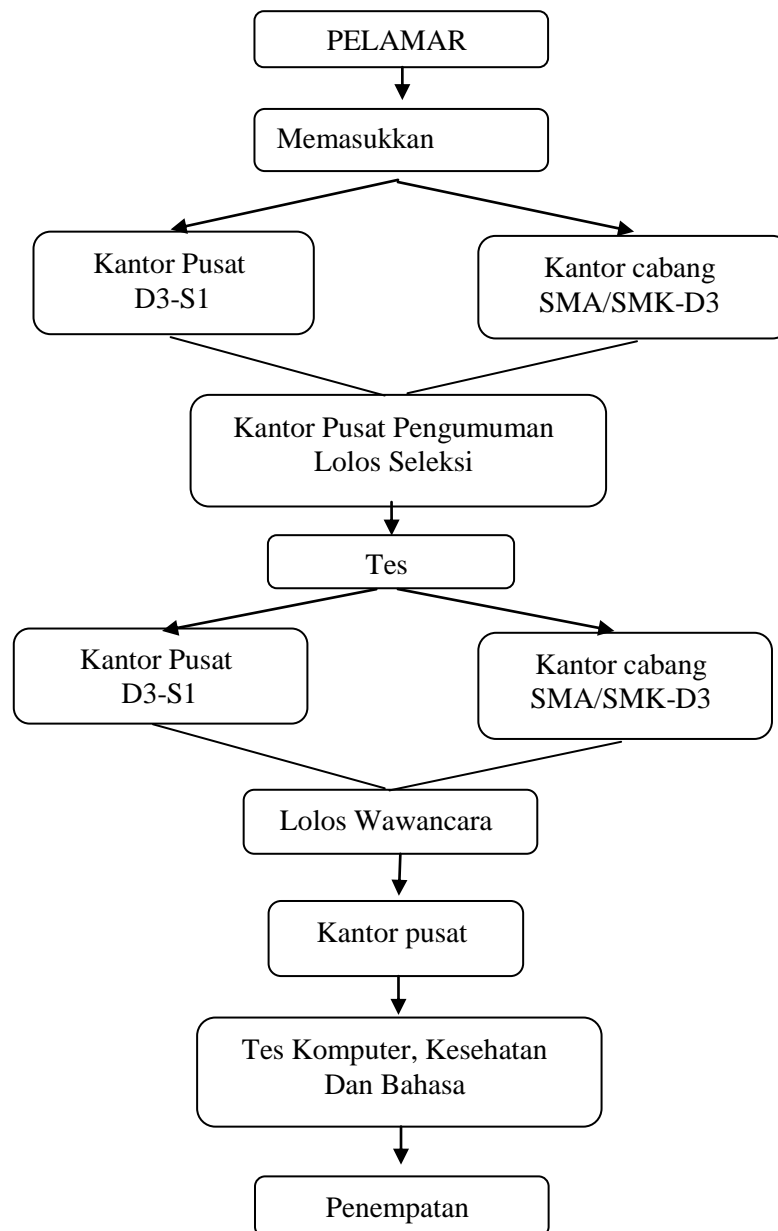
Pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. KONSUIL malang pada penelitian ini berdasarkan hasil pengumpulan data primer yang didapatkan dari wawancara mendalam dan data sekunder yaitu yang didapatkan melalui telaah dokumen PT. KONSUIL Malang yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta data hasil observasi peneliti langsung dilapangan.

Hasil dari penelitian ini dikelompokkan dan dibahas dalam 2 (dua) aspek yaitu:

1. Metode rekrutmen dan seleksi yang di gunakan oleh PT. KONSUIL Malang.
2. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang digunakan oleh PT. KONSUIL Malang.

Kebijakan dalam pelaksanaan seleksi karyawan dan selanjutnya merupakan kewenangan penuh kantor pusat di Jakarta. Adapun pendelegasian pada kantor cabang hanya pada proses penerimaan berkas dan seleksi wawancara pelamar untuk lulusan SMA, SMK dan Diploma 3 (D-3). Untuk lebih jelasnya penulis memaparkan dalam diagram proses seleksi berikut ini :

GAMBAR 4.2
BAGAN ALUR REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PT.KONSUIL MALANG TAHUN 2015



Sumber data PT. KONSUIL Malang, Data Diolah Tahun 2015.

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam melaksanakan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki

tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik.

Dalam pasal pasal 1 angka 2 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukakn pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukakn pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Husni, 2000:16).

Menurut Rivai (2004:04) Manajamen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif, efisien dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang

menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi /dijalankan.

Menurut Randal (1997:227) rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan *pool* pelamar kerja yang memenuhi syarat.

Selain untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan atau instansi, merekrut karyawan baru juga proses untuk memajukan suatu perusahaan dengan memunculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan. Sehingga perusahaan lebih dikenal lebih baik oleh masyarakat sekitar. Pokok dari suksesnya sebuah instansi selain dari segi financial juga dari tenaga kerja yang unggul dan efektif. Dari sinilah perekrutan dan penyeleksian karyawan baru sangat di butuhkan guna untuk mendapatkan karyawan yang unggul dan berpotensi tinggi serta dapat member manfaat pada suatu perusahaan.

Mendapatkan karyawan sesuai dengan keinginan, salah satunya dengan menggunakan metode seleksi yang efektif dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti halnya tes wawancara, tes tulis, tes psikologi serta diperlukan tes bakat minat, dan terakhir adalah tes kesehatan. Beberapa macam tes tersebut guna cara untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan

kreteria yang diharapkan walaupun tidak 100% sesuai keinginan pemimpin perusahaan.

Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, serta keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut dapat di capai dengan cara seleksi tertulis, intelegensi, wawancara, praktek, kecakapan khusus, emosional, dan keshatan.

Menurut Siswanto (2002:151) Setelah karyawan direkrut dan bergabung dengan karyawan lama perlu adanya evaluasi sementara atau juga disebut job analisis. Penempatan kerja disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya dalam mengatur bidang tertentu. Maka dari itu perlu adanya evaluasi secepatnya untuk melihat karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan yang baru dinikmatinya.

Rumusan Masalah : Bagaimana proses rekrutmen karyawan/tenaga kerja pada PT. KONSUIL Malang ?, Bagaimana seleksi yang dilakukan di PT. KONSUIL untuk mendapatkan karyawan/ tenaga kerja yang diharapkan ?

Penelitian ini termasuk dalam jenis Penelitian Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif. Menurut Moleong (2005:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian secara *holistik*, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Jadi yang dimaksud dengan penelitian deskriptif ini adalah penelitian yang menggambarkan atau menamparkan data yang diperoleh peneliti yang berkaitan dengan Proseses Rekrutmen Dan Seleksi

Karyawan pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL).

4.2.2 Rekrutmen Karyawan

Bahwa dari hasil wawancara Kepala Perwakilan PT. KONSUIL Malang Bapak Ahmad Triono selaku Manajer PT. KONSUIL, bahwa penerimaan tenaga kerja dilaksanakan 1 (satu) tahun sekali, yang pendaftaran dilaksanakan secara online maupun surat lamaran langsung di kirim ke kantor langsung ke kantor pusat PT. KONSUIL Malang. Bahwa proses Rekrutmen PT. KONSUIL Malang Menurut Bapak Triono Kepala Perwakilan PT. KONSUIL Malang dapat berasal dari dalam Perusahaan (*Intern*) atau dari luar (*Ekstern*) perusahaan. Rekrutmen di PT. KONSUIL Malang diutamakan dari dalam perusahaan (*Intern*).

“Untuk masalah perekrutan kinerja karyawan pada PT. KONSUIL Area Malang itu kami melibatkan tingkatan tertinggi didalam perusahaan, yaitu melibatkan pihak seperti manajer area saya sendiri kemudian kasi keuangan dan kasi sertifikasi kepegawaian”

(wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 24 April 2018, jam 13.30 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

Rekrutmen karyawan harus diterapkan terlebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang di minatnya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Specification* harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh

perusahaan. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kemampuan teknis yang dimiliki hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qashash ayat : 26)

Menurut Sastrohadiwiry (2002:162) rekrutmen merupakan masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Oleh karena itu dalam melaksanakan rekrutmen perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal penting yang menjadi dasar perekrutan karyawan, yaitu :

1. Rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah diterapkan.
2. Rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan peraturan-peraturan yang perusahaan yang telah ditentukan.
3. Rekrutmen dilakukan dengan cara yang benar dan sesuai dengan prosedur perekrutan perusahaan.

“Dalam bekerja dengan memanfaatkan fasilitas medsos, jadi dalam menentukan sistem perekrutan karyawan kami lebih menggunakan media online atau secara online, nah disitu untuk merekrut karyawan kita itu tergantung dari pendapatan manajer, bagaimana strategi merekrutkaryawan, apalagi kita memiliki pesaing. Jadi dimalang itu tidak hanya KONSUIL saja yang melayani kelistrikan melainkan ada juga perusahaan seperti INTEK, PTLN dan lain sebagainya dan proses perekrutan itu dilakukan oleh saya dan Tim-Tim yang lain.
(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 24 April 2018, jam 13.30 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang).

Metode rekrutmen karyawan di PT. KONSUIL Malang melakukan penarikan karyawan dengan cara menginformasikan melalui media masa seperti Koran, Medsos , Online dan melakukan pengumuman secara manual.

Menurut Moleong (2006) bahwa semakin banyak jumlah pelamar, maka akan semakin baik untuk proses rekrutmen, karena kesempatan perusahaan untuk dapat memilih calon karyawan yang baik dan memiliki kemampuan dengan kompetensi yang baik juga akan semakin besar peluangnya. PT. KONSUIL Malang membutuhkan lebih banyak jumlah pelamar dan untuk lebih dapat meningkatkan jumlah pelamar tersebut, sebaiknya perusahaan mulai memikirkan untuk membuat pengumuman lowongan pekerjaan secara on line melalui internet dengan kata lain dapat diakses langsung secara on line agar lebih efisien. Perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membuat pengumuman lowongan pekerjaan, pendaftaran on line ini mempermudah calon pelamar melakukan pendaftaran tanpa harus mendatangi kantor cabang ataupun kantor pusat dan dapat diakses oleh banyak orang. Calon pelamar juga dapat mengetahui banyak informasi yang dibutuhkan.

“Dalam merekrut karyawan ya otomatis manajer terjun langsung dan tidak hanya berpatokan melalui media sosial saja tapi juga ikut terjun langsung, sekarangpun juga saya terjun langsung.
(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 24 April 2018, jam 13.30 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

Dengan banyaknya calon pelamar yang berniat untuk bekerja di perusahaan ini, maka akan semakin besar peluang perusahaan mendapatkan calon karyawan dengan kemampuan dan kopetensi yang baik dan bahkan lebih baik

lagi yang diharapkan oleh perusahaan ini, sehingga akan dapat memberikan pelayanan yang maksimal lebih dari sebelum-sebelumnya.

“Sistem perekrutan yang telah kami jalankan itu sudah lama sejak berdirinya PT. KONSUIL di Malang. Jadi kami itu tidak menggunakan aplikasi yang khusus dalam hal merekrut maupun menyeleksi calon karyawan, ya tidak seperti perusahaan-perusahaan yang lebih besar lainnya yang memiliki aplikasi yang khusus, yang terpenting itu kami lebih melihat dari aktifnya tim dalam memberikan informasi kepada pihak perusahaan. Dengan informasi tersebut maka akan lebih baik hubungannya dengan perusahaan dan perusahaan pun juga dapat memberikan penilaian yang baik terhadap setiap tim, nah seperti itu lah perekrutan dan seleksi yang ada disini mas”

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 9 Mei 2018, jam 10.00 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

Pelaksanaan Rekrutmen PT. KONSUIL Malang

a. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja pada PT. KONSUIL Malang dibuat berdasarkan kebutuhan karyawan pada tingkat Kantor Cabang (provinsi) dan Kantor Perwakilan (Kabupaten/Kota).

b. Proses Rekrutmen

Proses Rekrutmen karyawan di PT. KONSUIL Malang yaitu membuat pengumuman melalui media masa cetak (koran) dan media masa elektronik di seluruh Provinsi di Indonesia. Dimana untuk pelamar dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan Diploma 3 (D-3) dan Sarjana Strata 1 (S-1) dilamatkan pada kantor pusat. Berkas pelamar diterima oleh tim seleksi yang dibentuk baik di Kantor Cabang maupun Kantor Pusat.

Untuk selanjutnya dilakukan proses seleksi calon karyawan.

“kriteria perekrutan ya tergantung dari jumlah pendapatannya untuk mencari karyawan, jadi sekarang dapat banyak keefektifannya dalam aktifitas kerja seperti penilaian untuk calon karyawan yang direkrut, ya seperti

kecakapannya, wataknya dan tingkah lakunya dan kemudian loyalitasnya terhadap Negara dan juga KONSUIL”

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 24 April 2018, jam 13.30 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

Dalam Kriteria perekrutan karyawan PT. KONSUIL Malang tergantung pada jumlah pendapatan pelamar, maka dapat banyak keefektifan dalam aktifitas kerja seperti penilaian terhadap calon karyawan, agar dapat memiliki calon karyawan yang berpotensi. Sebagaimana untuk dapat melakukan tahap yang selanjutnya agar dapat mencapai sasaran tujuan.

TABEL 4.2
DATA PELAMAR YANG MASUK PADA PT. KONSUIL MALANG
TAHUN 2015

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	HARI PUJIHARTO	L	21 Th	D3
2	AGUS ANGGORO	L	23 Th	SMA
3	IMAM FAHRI	L	25 Th	SMK
4	BAGUS HARI	L	24 Th	S1
5	ARDIANSYAH	L	22 Th	D3
6	YUSUF SATRIA	L	23 Th	SMK
7	NOVAN ADITIA	L	24 Th	SMK
8	ANGGA	L	22 Th	S1
9	PRASETYO	L	25 Th	SMA
10	JUNAIDI	L	27 Th	D3
11	FIKRI AINUL	L	26 Th	S1
12	IVAN ROJULA	L	24 Th	SMA
13	KHOIRUDDIN	L	28 Th	S1

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

TABEL 4.3
DATA PELAMAR YANG MASUK PADA PT. KONSUIL MALANG
TAHUN 2016

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	GALIH SISWANTO	L	21 Th	SMK
2	ANANG PRADANA	L	25 Th	SMA
3	SYAIFUL ARIF	L	27 Th	SMA
4	BAGAS SETYO	L	24 Th	D3
5	ISMAIL JALIL	L	22 Th	SMA
6	SATRIA TAMA	L	25 Th	S1
7	AHMAD SYAFI'I	L	20 Th	SMA
8	DANI AGUS	L	19 Th	SMK
9	ENDANG DEWI	P	27 th	SMA
10	M. JUNDA	L	24 Th	SMA
11	GALANG	L	27 Th	D3
12	AHMAD SOBARI	L	25 Th	SMK
13	AHMAD MUNIR	L	28 Th	D3
14	SUGIQNTO	L	29 Th	SMA
15	PUTRI SAFITRI	P	28 Th	S1
16	ANDI WIJAYA	L	30 Th	SMK

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

TABEL 4.4
DATA PELAMAR YANG MASUK PADA PT. KONSUIL MALANG
TAHUN 2017

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	FEBRIAN R	L	25 Th	S1
2	RHAMAT RIZAL	L	27 Th	SMK
3	KHOLIS NUR	L	20 Th	SMA
4	INDRA	L	29 Th	D3
5	RAMDAN BAGUS	L	24 Th	SMA
6	ALI AKBAR	L	22 Th	S1
7	AHMAD FARUQ	L	20 Th	SMK
8	KHAMIM	P	27 th	S1
9	NUR WAHID	L	29 Th	SMA
10	SYAMSURI	L	23 Th	D3
11	DOFER KASNO	L	26 Th	S1
12	RIJALUDDIN	L	28 Th	S1

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

TABEL 4.5
DATA PELAMAR YANG DI TERIMA PADA PT. KONSUIL
MALANG TAHUN 2015

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	ARDIANSYAH	L	22 Th	D3
2	JUNAI DI	L	27 Th	D3
3	IMAM FAHRI	L	25 Th	SMK
4	KHOIRUDDIN	L	28 Th	S1
5	YUSUF SATRIA	L	23 Th	SMK
6	ANGGA	L	22 Th	S1

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

TABEL 4.6
DATA PELAMAR YANG DI TERIMA PADA PT. KONSUIL
MALANG TAHUN 2016

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	AHMAD SYAFI'I	L	20 Th	SMA
2	PUTRI SAFITRI	P	28 Th	S1
3	BAGAS SETYO	L	24 Th	D3
4	SATRIA TAMA	L	25 Th	S1

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

TABEL 4.7
DATA PELAMAR YANG DI TERIMA PADA PT. KONSUIL
MALANG TAHUN 2017

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	RIJALUDDIN	L	28 Th	S1
2	INDRA	L	29 Th	D3
3	KHOLIS NUR	L	20 Th	SMK
4	ALI AKBAR	L	22 Th	S1
5	SYAMSURI	L	23 Th	D3

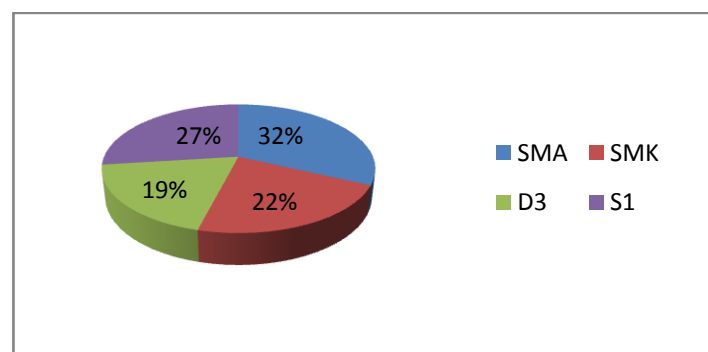
Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

Dari data table diatas bahwa pelamar pada PT. KONSUIL Malang dari tahun 2015 sampai 2017 bahwa pelamar yang masuk pada PT. KONSUIL Malang terdiri dari tingkat SMA, SMK, D-3 dan S1. Hasil data dari table di atas bahwa pelamar yang masuk dari tahun 2015, 2016, dan 2017 pada PT. KONSUIL Malang Pada tingkatan SMA sebanyak 13 pelamar, pada tingkat SMK sebanyak 9 pelamar, pada tingkatan D-3 sebanyak 8 orang pelamar, dan pada S1 sebanyak 11 orang pelamar, jadi keseluruhan pelamar pada PT. KONSUIL Malang dari tahun 2015-2017 sebanyak 41 Orang yang melamar pekerjaan di PT. KONSUIL Malang yang memenuhi syarat.

Sedangkan data pelamar yang diterima di PT. KONSUIL Malang dari tahun 2015 sampai 2017 yakni dari tahun 2015 sebanyak 6 orang pelamar yang diterima oleh instansi, pada tahun 2016 sebanyak 4 Orang pelamar yang diterima oleh instansi dan pada tahun 2017 sebanyak 5 orang pelamar yang diterima oleh instansi. Jika dalam hitungan persentase dari data pelamar PT. KONSUIL Malang yaitu :

Gambar 4.3

Persentase Data Pelamar PT. KONSUIL



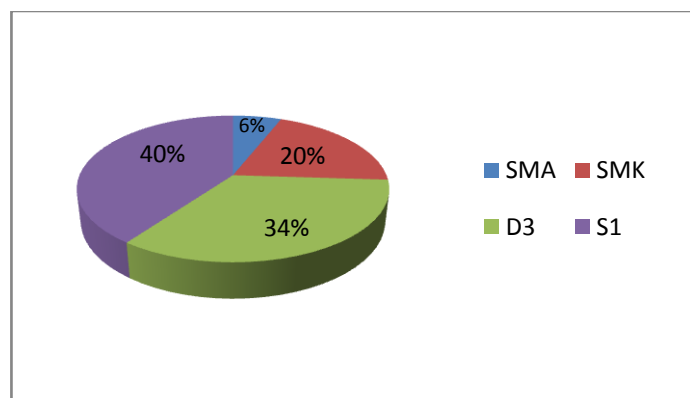
Data diolah dari hasil data PT. KONSUIL Area Malang Tahun 2018.

Gambar 4.3 menjelaskan dari beberapa pelamar, pelamar SMA merupakan pelamar yang paling banyak dengan jumlah 32% dari pada pelamar – pelamar lainnya. Sedangkang data pelamar yang paling sedikit yaitu pada tingkatan D-3 yang berjumlah hanya 19% dari sebagian pelamar pada PT. KONSUIL Area Malang.

Sedangkan persentase dari data pelamar yang diterima di PT. KONSUIL Malang sebagai berikut :

Gambar 4.4

Persentase data pelamar yang diterima di PT. KONSUIL



Data di olah Dari Data Pelamar Diterima di PT. KONSUIL Tahun 2018

Gambar 4.4 menjelaskan bahwa persentase dari hasil data pelamar yang diterima di PT. KONSUIL Malang pada tingkat SMA 6%, SMK 20%, D3 34%, dan S1 40% dari data persentase tersebut S1 merupakan paling banyak pelamar yang diterima di PT. KONSUIL Malang, sedangkan SMA termasuk data yang paling sedikit pelamar yang diterima di bandingkan dari beberapa pelamar yang diterima. Untuk memilih calon karyawan PT. KONSUIL Malang tidak memandang dari tingkat pendidikan, akan tetapi memilih suatu calon karyawan

dengan menggunakan proses rekrutmen dan seleksi yang telah diterapkan oleh instansi, guna mendapatkan karyawan yang diinginkan oleh perusahaan untuk meningkatkan keunggulan perusahaan selama menjadi pegawai tetap.

4.2.3 Seleksi Karyawan

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*Procurement*). Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadilah yang paling penting, yaitu:

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Menurut Mondy (2008: 142) bahwa seleksi karyawan meliputi :

1. Surat lamaran
2. Daftar riwayat hidup
3. Salinan ijazah

4. Surat keterangan dari instalasi yang berwenang, antara lain surat kelakuan baik.
5. Surat-surat yang merinci pengalaman kerja (apabila dibutuhkan)
6. Pas foto
7. Data diri

“kalau saya berbicara seleksi berarti ada target, nah dari target itu minimal untuk teman-teman atau karyawan pemeriksa calon karyawan hanya dapat menargetkan agar mendapatkan karyawan yang berpotensi sesuai bidang yang telah ditetapkan melalui metode- metode yang dilakukan.

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Senin, 14 Mei 2018, jam 13.00 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

Hasil wawancara menurut Bapak M. Muchlis (Asisten Manajer) dalam metode seleksi PT. KONSUIL Malang adalah wawancara, tes komputer, kemampuan bahasa yang baik, psikotes dan pemeriksaan kesehatan. Metode seleksi karyawan yang dipakai oleh PT. KONSUIL Malang sudah cukup baik dalam melakukan proses seleksi karyawan, manajemen melakukan dua model pendekatan. Pelamar mengikuti tahapan tes wawancara, tes komputer, kemampuan bahasa yang baik, psikotes dan serta pemeriksaan kesehatan, dan harus lulus secara baik dari persyaratan yang telah ditentukan secara bertahap, satu persatu atau atau secara berurutan, pendekatan kedua dilakukan berdasarkan kumpulan hasil secara menyeluruh meskipun nilainya ada yang agak kurang secara tidak langsung menutup kemungkinan dalam satu tes, namun berlebih di tes yang lain, sehingga jumlah hasil akhir memenuhi syarat kelulusan untuk diterima.

Dari hasil wawancara telah di dokumen oleh peneliti, bahwa tugas dan tanggung jawab tim pelaksana rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dibuat

uraiannya secara tertulis, dan dilaksanakan oleh setiap tim seleksi yang ditunjuk oleh jajaran direksi yang dianggap mampu untuk melakukan seleksi PT. KONSUIL Malang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang sudah tertulis.

Menurut Kaswan (2012: 135) menyebutkan bahwa metode seleksi yang digunakan oleh tim seleksi dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan menggunakan metode *multiple input* yaitu:

- a. Menggunakan beberapa macam metode yaitu teknik wawancara terstruktur, tes psikotes dan uji praktek lapangan.
- b. Sejumlah assessor terlibat dalam proses assessment untuk menambah objektivitas penilaian dan meminimalkan bias.
- c. Kandidat dilibatkan dalam proses interaksi pada saat praktek berlangsung.

Metode seleksi dengan multiple input dapat menjadi masukan bagi tim pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. KONSUIL Malang dalam melakukan kegiatan seleksi karyawan.

Hasil wawancara menurut Bapak Achmad Triono Manajer PT. KONSUIL Malang dalam proses wawancara dilakukan dengan menggunakan materi wawancara yang telah disusun sebelumnya. Wawancara ini dimaksudkan untuk dapat melihat motivasi dan kesungguhan pelamar untuk bekerja di PT. KONSUIL Malang. Salah satu kelebihan wawancara adalah adanya keleluasaan bagi pewawancara untuk mendalami aspek kepribadian dan motivasi dari calon karyawan. Wawancara dilakukan hanya 1(satu) kali yaitu setelah pelamar lolos dalam tahapan sebelumnya.

Menurut Nitisemitio (1996: 87) menyebutkan bahwa metode wawancara mempunyai beberapa kelemahan. Dalam wawancara ini, pewawancara akan membuat suatu keputusan penilaian berdasarkan hasil wawancara yang singkat dan berlangsung dalam situasi yang tidak normal bagi calon karyawan.

Menurut Simamora (2004: 95) beberapa pandangan yang menjadi petunjuk dalam melakukan wawancara, antara lain :

1. Validitas hasil wawancara akan bertambah jika dilakukan oleh sebuah tim.
2. Pewawancara sering mengambil keputusan untuk merekrut di saat menit-menit awal wawancara.
3. Bila dilakukan wawancara yang tidak berstruktur, pewawancara sering lebih banyak melakukan obrolan yang kurang terarah.
4. Proses wawancara yang berulang akan memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan satu kali wawancara.

Menurut Simamora (2004: 97) menyampaikan beberapa panduan yang sebaiknya dilakukan agar proses interview mempunyai Realibilitas dan Validitas yang baik yaitu:

1. Melakukan wawancara secara tim.
2. Membentuk suatu format wawancara yang berstruktur untuk setiap klasifikasi lowongan pekerjaan.
3. Membuat wawancara model scenario, untuk melihat kemampuan calon karyawan dalam mengambil keputusan.
4. Melakukan proses wawancara berulang.

5. Melakukan pelatihan teknik wawancara yang efektif.

“menurut saya Bahwa seleksi karyawan PT. KONSUIL Malang mempunyai prosedur yang sangat ketat. Hal ini dapat dilihat dari tahapan seleksi yang sangat ketat. Hal ini dapat dilihat dari tahapan seleksi yang terdiri dari interview, seleksi tertulis/psikotes, dan seleksi kesehatan. Hal ini dapat mempermudah PT. KONSUIL Malang untuk memilih orang-orang yang akan dipekerjakan yang mempunyai pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Namun proses seleksi hendaknya dilakukan dengan lebih terstruktur, terjadwal dan efisien agar perusahaan tidak kehilangan calon karyawan guna menghasilkan output yang unggul berupa sejumlah karyawan yang akan dipekerjakan, maka proses seleksi di PT. KONSUIL Malang dikerjakan oleh orang-orang yang kompeten dan telah memenuhi sejumlah kriteria untuk menjadi penyeleksi.”

(Wawancara Peneliti dengan Bpk Muhammad Fathoni Karyawan pemeriksa madya pada hari Rabu, 25 Mei 2018, jam 13.00 Didalam perusahaan PT. KONSUIL Area Malang)

Menurut penulis sebaiknya seleksi wawancara dilakukan lebih dari 1 (satu) kali Setelah pelamar melaksanakan tes wawancara dan tes selanjutnya. Hal ini untuk menjaring pelamar yang benar-benar mempunyai kemampuan. Setelah lolos dalam ke 3 (tiga) tes tersebut maka pelamar berhak untuk mengikuti psikotes. Psikotes atau yang biasa disebut tes psikologis juga merupakan tahapan penting dari proses seleksi. Setelah melakukan beberapa tes tersebut maka calon karyawan melakukan uji praktek lapangan setelah itu dilakukan lah penempatan sesuai potensi karyawan.

Menurut Jackson (2001: 65) tes psikologis pada calon karyawan dalam jabatan atau pekerjaan tertentu digunakan untuk meramalkan kemungkinan keberhasilan calon karyawan dalam jabatan atau pekerjaan tertentu. Ada berbagai alat ukur yang umumnya digunakan dalam proses seleksi, yaitu:

- a. Tes kecakapan/kemampuan kognitif
- b. Tes kepribadian objektif

- c. Tes kepribadian proyektif
- d. Tes situasional
- e. Informasi biografis
- f. Wawancara
- g. Uji praktek Lapangan

Dari beberapa alat ukur psikologis yang digunakan dalam proses seleksi yang ada pada teori Dr. Liche dapat diambil beberapa poin penting sebagai masukan bagi pihak PT. KONSUIL Malang dalam melakukan tes psikologis bagi calon karyawan yang bekerja di PT. KONSUIL Malang harus melakukan tes kesehatan yang dilakukan oleh dokter yang telah ditunjuk oleh perusahaan. Kesehatan fisik seorang calon karyawan sangat diharapkan agar dapat melakukan segala tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan saat diterima menjadi karyawan. Meningkatkan mutu pelayanan akan mudah dicapai apabila karyawan yang masuk telah disiapkan secara fisik, mental, maupun kemampuan berpikir serta keterampilan sejak pertama kali masuk menjadi karyawan.

“bahwa tugas dan tanggung jawab tim pelaksana rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dibuat uraiannya secara tertulis, dan dilaksanakan oleh setiap tim seleksi yang ditunjuk oleh jajaran direksi yang dianggap mampu untuk melakukan seleksi PT. KONSUIL Malang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang sudah tertulis.”

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Senin, 14 Mei 2018, jam 13.45 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

Dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. KONSUIL Malang manajer menggunakan karyawan yang telah ditunjuk sebagaimana untuk menjadi tim yang bertugas sebagai memilih karyawan yang

memiliki potensi yang baik dan dapat meningkatkan nilai kebaikan pada instansi. Dalam membentuk tim yang ditugaskan untuk merekrut dan menyeleksi jajaran direksi memilih sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang sudah tertulis dan kemampuan tim untuk mendapatkan calon karyawan agar mencapai sasaran tujuan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 77) tahapan pemeriksaan di Amerika adalah tahapan yang mutlak harus dilakukan sebelum organisasi memutuskan untuk memperkerjakan seorang pegawai. Pemeriksaan fisik ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi catatan kehadiran pelamar dan klaim asuransi kesehatan dim as mendatang. Setelah tahapan ini selesai dilakukan, maka organisasi dapat memutuskan diterima atau tidaknya seorang pelama. Maka seleksi pun diakhiri.

Dalam melakukan uji praktek lapangan sebagaimana manajer dan tim pelaksanaan seleksi dapat mengetahui potensi yang dimiliki oleh calon karyawan agar dapat mempermudah manajer untuk proses penempatan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh calon karyan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Metode karyawan di PT. KONSUIL Malang dengan membuka pengumuman melalui media yang ada dan penerimaan berkas pelamar masih dilakukan secara manual, sehingga menyulitkan tim seleksi. Dari data yang penulis dapatkan hanya 13 (tiga belas) orang pelamar yang memasukkan lamaran pada PT. KONSUIL Malang pada tahun 2015 16 (enam belas) orang pelamar pada tahun 2016 dan 13 (tiga belas) orang pelamar pada tahun 2017. Hal ini menurut penulis karena belum menggunakan pengumuman lowongan pekerjaan secara on-line melalui internet.

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja (karyawan) pada PT. KONSUIL Malang dibuat berdasarkan kebutuhan karyawan pada tingkat Kantor Cabang (Provinsi) dan Kantor Perwakilan (Kabupaten).

2. Kebijakan seleksi PT. KONSUIL Malang berdasarkan uraian dalam pembahasan diatas terdapat pada pemilihan metode seleksi secara bertahap. Walaupun metode bertahap ini memiliki kebaikan, akan tetapi ada beberapa kelemahan pula dalam metode bertahap. Dalam metode bertahap terdapat jeda waktu antara tes tahap pertama dengan tes tahap berikutnya. Jika antar tahapan tes ini terlalu lama, maka perusahaan berpotensi kehilangan calon karyawan dan melakukan praktel uji lapangan agar memudahkan untuk tahap selanjutnya yaitu penempatan karyawan yang telah diterima di PT. KONSUIL Area Malang.

5.2 Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut antara lain:

1. Bagi Akademis

Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi Karyawan perusahaan dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan tidak berhenti disini, karena hasil dari rekrutmen dan seleksi karyawan dapat digunakan untuk sebagai panduan untuk berbagai program SDM seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, memilih karyawan, perencanaan karir karyawan dan lain sebagainya.

2. Bagi Perusahaan

1. Dalam menentukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan hendaknya dilakukan secara efektif sehingga dalam pencapaian dan target dapat tercapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam rangka untuk mengefektifkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT. KONSUIL Area Malang sebaiknya lebih mengoptimalkan lagi pelaksanaan rekrutmen berbasis media sosial dengan lebih terkomputerisasi. Perusahaan perlu menyampaikan proses rekrutmen dan seleksi ini kepada karyawannya supaya karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

sehingga dapat tercapai suatu komitmen dan pemahaman yang sama atas sasaran dan target kinerja yang hendak dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahnya, Jakarta: Departemen Agama RI, (1977).
- Ambar T dan Sulistiyani Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep Teori Dan Pengembangan Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Anita Sari Dolip, (2012). *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BMT UGT Sidogiri Pasuruan*. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Universitas Islam Negeri Malang.
- Aziz Abdul, (2010). *Kapita Selekta Ekonomi Kontemporer*, Alberta Bandung
- Baihaqi. (2012). *Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh*. Jurnal Administrasi Pendidikan
- Dandy Pradana P. (2015). *Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Baru PT. Jasa Raharja Malang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Universitas Islam Negeri Malang.
- Desi Ratnasari. (2013). *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (LIMNAS) Di Bidang Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau*. Journal Administrasi Bisnis.
- Elga Sptinna. (2013). *Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Ernawati. (2014). *Peranan Analisis Pekerjaan (Job Analysis) Dalam Upaya Mengefektifkan Penilaian dan Seleksi Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Perseo) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Islam Negeri Malang.
- Hafiduddin Didin, (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta.
- Hardiansyah dan Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Selamba Humanika.
- Hasibuan, SP Malayu, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendy Suryawijaya. (2017). *Proses Rekrutmen Dan Seleksi ada PT. Pacific Jaya Persada*. Jurnal Agora vol. 5, no. 1, (2017).

- Heru Soesanto. (2015). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Berkas Sejati Jaya. (e-Journal)* Volume 3, Nomor 4, Oktober 2016 (ISSN: 2356-3346).
- Ibrahim Ahmad,(1996). *Manajemen Syariah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Irianto. (2001). *Panduan Pengembangan Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Jackson, Mathis. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Selamba Empat. Jakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lalu Husni. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Rajagrafindo. Jakarta.
- Marzuki. (2000). *Metodologi Riset*. Yogyakarta Widia Pratama.
- M. Karebet Widjajakusuma. (2010). *Menggagas Bisnis Islami*. Gema Insani Press. Jakarta.
- Moleong dan J Lexy. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mondy Waine. R.(2008). “ *manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jilid1 Edisi 10. Jakarta: PT.Gloria Aksara Pratama.
- Nitisemitio. (1996). *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Gajah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Prastowo dan Andi. (2011). *Metode penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Cetakan. Pertama. Ar-ruz Media. Jogjakarta.
- Raymond A. Noe. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Randal Schuler dan Susan Jackson. (1997). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Ke-6 Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Rizki Amanda. (2014). *Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Pt. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

- Sani Achmad dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UIN-Maliki Press. Malang.
- Simamora Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aditya Media, Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan Ke-3. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafe'I, Rahmat. 2001. *Fiqh Mu'amalah*. Pustaka Setia. Bandung.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

1. Apa moto dari perusahaan PT. KONSUIL Area Malang?
2. Bagaimana Struktur PT . KONSUIL dan tujuan serta tanggung jawab dari masing-masing bagian.
3. Adakah dokumen yang berkaitan dengan nama-nama karyawan, Tingkat pendidikan,dan jumlah pegawai perunit?
4. Bagaimana uraian pekerjaan yang berkaitan dengan hari dan waktu dalam pengoprasian PT. Tersebut bagi karyawan serta tujuannya.
5. Bagaimana spesifikasi pekerjaan yang berkaitan dengan pendidikan bagi tiap-tiap bagian struktur organisasi, pengetahuan, pengalaman, penguasaan kopetensi.
6. Bagaimana standard kinerja pegawai yang ada di PT KONSUIL Area Malang
7. Bagaiman detail proses rekrutmen karyawan keseluruhan PT. Komite Nasional Keselamatan untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Area Malang?
8. Bagaiman detail proses seleksi karyawan keseluruhan PT. Komite Nasional Keselamatan untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Area Malang?

Jawab

1. Hasil wawancara dengan Bpk. Achmad Triono selaku Manajer Area PT. KONSUIL Malang yaitu:
 - a. “jadi seperti ini, terutama yang jelas untuk masalah perekrutan kinerja karyawan pada PT. KONSUIL Area Malang itu kami melibatkan tingkatan

tertinggi didalam perusahaan, yaitu melibatkan pihak seperti manajer area saya sendiri kemudian kasi keuangan dan kasi sertifikasi kepegawaiaan”

(wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 24 April 2018, jam 13.30 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

- b. “sekarang kan kita itu dalam bekerja dengan memanfaatkan fasilitas medsos, jadi dalam menentukan sistem perekrutan karyawan kami lebih menggunakan media online atau secara online, nah disitu untuk merekrut karyawan kita itu tergantung dari pendapatan manajer, bagaimana strategi merekrutkaryawan, apalagi kita memiliki pesaing. Jadi dimalang itu tidak hanya KONSUIL saja yang melayani kelistrikan melainkan ada juga perusahaan seperti INTEK, PTLN dan lain sebagainya dan proses perekrutan itu dilakukan oleh saya dan Tim-Tim yang lain.

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 24 April 2018, jam 13.30 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

- c. “kalau berbicara tentang kriteria perekrutan ya tergantung dari jumlah pendapatannya untuk mencari karyawan, jadi sekarang dapat banyak keefektifannya dalam aktifitas kerja seperti penilaian untuk calon karyawan yang direkrut, ya seperti kecakapannya, wataknya dan tingkah lakunya dan kemudian loyalitasnya terhadap Negara dan juga KONSUIL”

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 24 April 2018, jam 13.30 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

- d. “Dalam merekrut karyawan ya otomatis manajer terjun langsung dan tidak hanya berpatokan melalui media sosial saja tapi juga ikut terjun langsung, sekarangpun juga saya terjun langsung.

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 24 April 2018, jam 13.30 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

- e. “sistem perekrutan yang telah kami jalankan itu sudah lama sejak berdirinya PT. KONSUIL di Malang. Jadi kami itu tidak menggunakan aplikasi yang khusus dalam hal merekrut maupun menyeleksi calon karyawan, ya tidak seperti perusahaan-perusahaan yang lebih besar lainnya yang memiliki aplikasi yang khusus, yang terpenting itu kami lebih melihat dari aktifnya tim dalam memberikan informasi kepada pihak perusahaan. Dengan informasi tersebut maka akan lebih baik hubungannya dengan perusahaan dan perusahaan pun juga dapat memberikan penilaian yang baik terhadap setiap tim, nah seperti itu lah perekrutan dan seleksi yang ada disini mas”

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Rabu, 9 Mei 2018, jam 10.00 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

- f. “kalau saya berbicara seleksi berarti ada target, nah dari target itu minimal untuk teman-teman atau karyawan pemeriksa calon karyawan hanya dapat menargetkan agar mendapatkan karyawan yang berpotensi sesuai bidang yang telah ditetapkan melalui metode- metode yang dilakukan.

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Senin, 14 Mei 2018, jam 13.00 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

g. “bahwa tugas dan tanggung jawab tim pelaksana rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah dibuat uraiannya secara tertulis, dan dilaksanakan oleh setiap tim seleksi yang ditunjuk oleh jajaran direksi yang dianggap mampu untuk melakukan seleksi PT. KONSUIL Malang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang sudah tertulis.”

(Wawancara peneliti dengan Bapak Achmad Triono pada hari Senin, 14 Mei 2018, jam 13.45 di ruang Manajer Area PT. KONSUIL Malang)

2. Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Muchlis Z selaku asisten manajer bidang tehnik PT. KONSUIL Area Malang sebagai berikut:

a.” Dengan banyaknya calon pelamar yang berniat untuk bekerja di perusahaan ini, maka akan semakin besar peluang perusahaan mendapatkan calon karyawan dengan kemampuan dan kopetensi yang baik dan bahkan lebih baik lagi yang diharapkan oleh perusahaan ini, sehingga akan dapat memberikan pelayanan yang maksimal lebih dari sebelum-sebelumnya.”

(Wawancara Peneliti dengan Bpk M. Muchlis pada hari Rabu, 24 April 2018, jam 14.00 di ruang kerja karyawan PT. KONSUIL Area Malang)

b. ‘masalah penerapan sistem penyeleksian untuk calon karyawan meliputi :

1. Surat lamaran
2. Daftar riwayat hidup
3. Salinan ijazah
4. Surat keterangan dari instalasi yang berwenang, antara lain surat kelakuan baik.
5. Surat-surat yang merinci pengalaman kerja (apabila dibutuhkan)

6. Pas foto

7. Data diri

(Wawancara Peneliti dengan Bpk M. Muchlis pada hari Rabu, 9 Mei 2018, jam 10.30 Diruang Asisten Manajer bidang tehnik PT. KONSUIL Area Malang)

c. “kalau kita teknologi pastikan mengalami perubahan, dari situ lah kami mencoba untuk meminimalkan pekerjaan yang kami kerjakan, khususnya untuk mengetahui aktifitas karyawan diluar perusahaan. jadi pada awalnya PT. KONSUIL Area Malang dalam melayani para konsumen untuk membuat SLO (Surat Laik Operasi) dimana kami membutuhkan waktu yang lama hingga memakan waktu 3 hari untuk menyelesaikannya. Namun sekarang dengan adanya aplikasi E-KONSUIL maka dapat dipercepat diperpendek menjadi 2 jam saja sudah selesai, dimana apabila seorang pelanggan membutuhkan SLO didaerah yang jauh atau yang jaraknya jauh dari perusahaan maka akan memberatkan bagi karyawan harus bolak-balik keperusahaan, maka kami menginisiatifkan untuk menggunakan aplikasi E-KONSUIL Tersebut untuk melayani semua kebutuhan pelanggan. Dimana didalam aplikasi tersebut kami sudah memasukkan data-data yang berkaitan dengan pelayanan bagi para konsumen dan karyawan pun dapat mendownloadnya sesuai kebutuhan para konsumen yang dilayani”

(Wawancara Peneliti dengan Bpk M. Muchlis pada hari Rabu, 14 Mei 2018, jam 14.00 Diruang Asisten Manajer bidang tehnik PT. KONSUIL Area Malang)

d. “kalau sistem Kebijakan dalam pelaksanaan seleksi karyawan dan selanjutnya merupakan kewenangan penuh kantor pusat di Jakarta. Adapun pendelegasian

pada kantor cabang hanya pada proses penerimaan berkas dan seleksi wawancara pelamar untuk lulusan SMA, SMK dan Diploma 3 (D-3).”

(Wawancara Peneliti dengan Bpk M. Muchlis pada hari Rabu, 14 Mei 2018, jam 14.00 Diruang Asisten Manajer bidang tehnik PT. KONSUIL Area Malang)

e. “jadi seperti ini, kan disini rata-rata karyawannya atau pegawainya dari teman sendiri jadi untuk proses rekrutmen dan seleksi sendiri di PT. KONSUIL ini kami lebih melihat dari bagaimana cara tim perekrutan dan seleksi mereka bekerja dan mereka pun sudah diberikan arahan sebelumnya jika pekerjaannya seperti ini-dan seperti ini dan kami juga tidak istilahnya ya bermuluk-muluk lah, tidak serinci mungkin seperti perusahaan yang lain, yang mana mereka serinci mungkin untuk mengevaluasi calon karyawannya. Dan kalau disini itu lebih kepada hasil pekerjaannya yang dievaluasi, tim perekrutan dan seleksi calon karyawan yang bekerja di luar itu harus aktif memberikan informasinya kepada perusahaan setiap menyelesaikan pekerjaannya, kurang lebih seperti itu”

(Wawancara Peneliti dengan Bpk M. Muchlis pada hari Rabu, 14 Mei 2018, jam 14.15 Diruang Asisten Manajer bidang tehnik PT. KONSUIL Area Malang)

f. “kalau masalah standard penyeleksiannya ya kami kan sudah ada setandar nya untuk mencari dan melayani para pelamar yang sudah direkrut, jadi tinggal kami melihat dari masing-masing pelamar. Dan kami pun sudah ada patokan standard yang harus di capai oleh masing-masing pegawai untuk mencari pelamar, dimana itu lah strandar seleksi calon karyawan di PT. KONSUIL ini”

(Wawancara Peneliti dengan Bpk M. Muchlis pada hari Rabu, 14 Mei 2018, jam 14.15 Diruang Asisten Manajer bidang teknik PT. KONSUIL Area Malang)

3. Hasil wawancara karyawan perusahaan Bapak Muhammad Fathoni ST selaku karyawan pemeriksa lapangan sebagai berikut:

a. “menurut saya Bahwa seleksi karyawan PT. KONSUIL Malang mempunyai prosedur yang sangat ketat. Hal ini dapat dilihat dari tahapan seleksi yang sangat ketat. Hal ini dapat dilihat dari tahapan seleksi yang terdiri dari interview, seleksi tertulis/psikotes, dan seleksi kesehatan. Hal ini dapat mempermudah PT. KONSUIL Malang untuk memilih orang-orang yang akan dipekerjakan yang mempunyai pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Namun proses seleksi hendaknya dilakukan dengan lebih terstruktur, terjadwal dan efisien agar perusahaan tidak kehilangan calon karyawan guna menghasilkan output yang unggul berupa sejumlah karyawan yang akan dipekerjaan, maka proses seleksi di PT. KONSUIL Malang dikerjakan oleh orang-orang yang kompeten dan telah memenuhi sejumlah kriteria untuk menjadi penyeleksi.”

(Wawancara Peneliti dengan Bpk Muhammad Fathoni Karyawan pemeriksa madya pada hari Rabu, 25 Mei 2018, jam 13.00 Didalam perusahaan PT. KONSUIL Area Malang)

b. “begini kalau masalah tuntutan pekerjaan pastikan didalam suatu perusahaan apalagi perusahaan satu dengan perusahaan yang laian kan memiliki perbedaan dalam hal menginformasikan setiap aktifitas pekerjaannya. Kalau berbicara tuntutan pekerjaan di PT. KONSUIL sendiri menurut saya dengan adanya tuntutan supaya karyawan selalu menginformasikan segala aktifitas pekerjaan

yang sudah diselesaikan maupun tidak hal itu sangat diperlukan untuk perusahaan dan hal tersebut juga dapat membantu perusahaan untuk proses penilaian dan juga evaluasi dalam melakukan perekrutan penyeleksian karyawan. Tim Karyawan yang sudah ditunjuk untuk merekrut dan menyeleksi calon karyawan atau pelamar dengan selalu aktif memberikan informasi maka bisa dilihat bagaimana pekerjaan karyawan sudah diberikan tugas dan tanggung jawab masing-masing jadi karyawan perlu menginformasikannya seputar pekerjaan”

(Wawancara Peneliti dengan Bpk Muhammad Fathoni Karyawan pemeriksa madya pada hari Rabu, 25 Mei 2018, jam 13.00 Didalam perusahaan PT. KONSUIL Area Malang)

TABEL 4.2
DATA PELAMAR YANG MASUK PADA PT. KONSUIL MALANG
TAHUN 2015

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	HARI PUJIHARTO	L	21 Th	D3
2	AGUS ANGGORO	L	23 Th	SMA
3	IMAM FAHRI	L	25 Th	SMK
4	BAGUS HARI	L	24 Th	S1
5	ARDIANSYAH	L	22 Th	D3
6	YUSUF SATRIA	L	23 Th	SMK
7	NOVAN ADITIA	L	24 Th	SMK
8	ANGGA	L	22 Th	S1
9	PRASETYO	L	25 Th	SMA
10	JUNAIDI	L	27 Th	D3
11	FIKRI AINUL	L	26 Th	S1
12	IVAN ROJULA	L	24 Th	SMA
13	KHOIRUDDIN	L	28 Th	S1

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah.

TABEL 4.3
DATA PELAMAR YANG MASUK PADA PT. KONSUIL MALANG
TAHUN 2016

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	GALIH SISWANTO	L	21 Th	SMK
2	ANANG PRADANA	L	25 Th	SMA
3	SYAIFUL ARIF	L	27 Th	SMA
4	BAGAS SETYO	L	24 Th	D3
5	ISMAIL JALIL	L	22 Th	SMA
6	SATRIA TAMA	L	25 Th	S1
7	AHMAD SYAFI'I	L	20 Th	SMA
8	DANI AGUS	L	19 Th	SMK
9	ENDANG DEWI	P	27 th	SMA
10	M. JUNDA	L	24 Th	SMA
11	GALANG	L	27 Th	D3
12	AHMAD SOBARI	L	25 Th	SMK
13	AHMAD MUNIR	L	28 Th	D3
14	SUGIQNTO	L	29 Th	SMA
15	PUTRI SAFITRI	P	28 Th	S1
16	ANDI WIJAYA	L	30 Th	SMK

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

TABEL 4.4
DATA PELAMAR YANG MASUK PADA PT. KONSUIL MALANG
TAHUN 2017

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	FEBRIAN R	L	25 Th	S1
2	RHAMAT RIZAL	L	27 Th	SMK
3	KHOLIS NUR	L	20 Th	SMA
4	INDRA	L	29 Th	D3
5	RAMDAN BAGUS	L	24 Th	SMA
6	ALI AKBAR	L	22 Th	S1
7	AHMAD FARUQ	L	20 Th	SMK
8	KHAMIM	P	27 th	S1
9	NUR WAHID	L	29 Th	SMA
10	SYAMSURI	L	23 Th	D3
11	DOFER KASNO	L	26 Th	S1
12	RIJALUDDIN	L	28 Th	S1

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

TABEL 4.5
DATA PELAMAR YANG DI TERIMA PADA PT. KONSUIL
MALANG TAHUN 2015

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	ARDIANSYAH	L	22 Th	D3
2	JUNAIDI	L	27 Th	D3
3	IMAM FAHRI	L	25 Th	SMK
4	KHOIRUDDIN	L	28 Th	S1
5	YUSUF SATRIA	L	23 Th	SMK
6	ANGGA	L	22 Th	S1

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

TABEL 4.6
DATA PELAMAR YANG DI TERIMA PADA PT. KONSUIL
MALANG TAHUN 2016

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	AHMAD SYAFI'I	L	20 Th	SMA
2	PUTRI SAFITRI	P	28 Th	S1
3	BAGAS SETYO	L	24 Th	D3
4	SATRIA TAMA	L	25 Th	S1

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

TABEL 4.7
DATA PELAMAR YANG DI TERIMA PADA PT. KONSUIL
MALANG TAHUN 2017

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	USIA	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	RIJALUDDIN	L	28 Th	S1
2	INDRA	L	29 Th	D3
3	KHOLIS NUR	L	20 Th	SMK
4	ALI AKBAR	L	22 Th	S1
5	SYAMSURI	L	23 Th	D3

Sumber Data: PT. KONSUIL Malang, Data Diolah

Lampiran 2

Dokumentasi Dengan Bpk. Achmad TrionT Selaku Manajer Di PT. KONSUIL Area Malang



Dokumentasi Dengan Bpk. Fathono Dan Bpk, Santoso di PT. KONSUIL Area Malang



Lampiran Dokumentasi Di PT. KONSUIL Area Malang.




Lampiran Dokumentasi Di PT. KONSUIL Area Malang



LAMPIRAN 3

BUKTI KONSULTASI


Nama : Ahmad Sofian
 Nim/Jurusan : 14510159 /Manajemen
 Judul Skripsi :Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (KONSUIL) Area Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	16 Februari 2018	Konsultasi Judul	1 
2	23 Februari 2018	Konsultasi BAB I	2 
3	6 Maret 2018	Konsultasi BAB I,II,III	3 
4	20 Maret 2018	Revisi BAB I,II,III	4 
5	22 Maret 2018	Revisi BAB II,III	5 
6	22 Maret 2018	ACC PROPOSAL	6 
7	3 Mei 2018	Revisi BAB IV	7 
8	23 Mei 2018	Konsultasi BAB IV, V	8 
9	06 September 2018	Konsultasi Revisi BAB IV, V	9 
10	07 September 2018	Konsultasi BAB I, II, II, IV, V	10 
11	12 September 2018	Revisi BAB I, II, II, IV, V	11 
12	13 September 2018	ACC SKRIPSI	12 

Malang, 13 September 2018

Mengetahui
 Ketua Jurusan,




Drs. Agus Sucipto, MM
 NIP. 19670816 200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 4828/BAN-PT/ Akred/S/XII/2017
 Jalan Gajayana Nomor 50 Malang 65144, Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

Nomor : 1503.../F.EK/PP.00.9/01/2018

25 Juli 2018

Sifat : -

Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

Yth. Kepala **PT. Konsul Malang**
 Jl. Perum Griya Permai Blok A-4 Malang
 di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir dan pengembangan keilmuan bagi mahasiswa, kami mohon bantuan Bapak / Ibu memberikan ijin penelitian mahasiswa kami :

Nama : Ahmad Sofian
 NIM : 14510159
 Jurusan : Manajemen
 Tempat Penelitian : **PT. Konsul Malang**
 Judul : Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan.

Perlu kami informasikan bahwa data-data yang diperlukan oleh mahasiswa kami hanya sebatas kajian keilmuan, tidak dipublikasikan serta tidak merugikan instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :

1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
2. Arsip





PT. KONSUIL (KONSUIL PERDANA INDONESIA)
AREA MALANG

Perum GARAYA PERMAI Blok A4, Jl. Raya Lowokdoro, Gadang – Malang,
 Kode Pos 65132 Telp : (0341) – 808900, Fax : (0341) – 800551
 Email : ptkpi.malang.slo@gmail.com



Nomor : 0126/40.431/MLG-TU/VIII/2018
 Lampiran : -
 Sifat : Biasa
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

Malang, 28 Agustus 2018

Kepada Yth.
 Ketua Jurusan Manajemen
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
FAKULTAS EKONOMI
MALANG

Sehubungan dengan surat dari Ketua Program Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, tanggal 25 Juli 2018 perihal Permohonan Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa, dengan ini kami memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi di Kantor **PT KONSUIL PERDANA INDONESIA** Area Malang mulai tgl 15 April 2018 sampai dengan 28 Agustus 2018.

Berikut kami sampaikan data Mahasiswa yang melakukan penelitian :

No	Nama Mahasiswa	NIM	JURUSAN	Judul Penelitian
1.	AHMAD SOFIAN	14510159	MANAJEMEN	Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT KONSUIL PERDANA INDONESIA
 Area Malang

ACHMAD TRIGONO, ST
 Manager Area

